



 **Universität,**



# **Arbeit ohne Wert?**

## **Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich**

Eine quantitative Studie herausgegeben von der  
Plattform Generation Praktikum

Wien, Juli 2007

**Anna Schopf**

**Paul Ringler**

**Titel:** Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich.

**Art der Publikation:** Studie

**AutorInnen:** Anna Schopf, Paul Ringler

**Herausgeber:** © Plattform Generation Praktikum  
Knauergasse 1-3  
1100 Wien

**Erscheinungsjahr:** 2007

**Kontakt:**

Mag.<sup>a</sup> Anna Schopf

[kontakt@generation-praktikum.at](mailto:kontakt@generation-praktikum.at)

**Empfohlene Zitierweise:**

Schopf, Anna und Paul Ringler, 2007: Arbeit ohne Wert? Strukturmerkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Hochschulkontext in Österreich. Eine quantitative Studie. Wien: Plattform Generation Praktikum.

# Inhalt

<b>Relevanz und Zweck der Studie</b> .....	<b>1</b>
<b>Aufbau der Studie</b> .....	<b>2</b>
<b>Die Plattform Generation Praktikum</b> .....	<b>3</b>
<b>1 Zusammenfassung der Ergebnisse</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Bisheriger Forschungsstand</b> .....	<b>6</b>
<b>3 Methodischer Zugang der Erhebung</b> .....	<b>12</b>
<b>4 Merkmale der Befragten</b> .....	<b>16</b>
4.1 Wer sind die Befragten?.....	16
4.2 Wie viele Praktika werden gemacht? .....	18
<b>5 PraktikantInnen-Beschäftigung als Arbeitsmarkt?</b> .....	<b>22</b>
5.1 In welchen Branchen werden Praktika gemacht?.....	22
5.2 Merkmale der Praktika .....	23
5.3 Branchenspezifische Praktika-Merkmale .....	28
<b>6 Arbeitsrechtliche Situation der PraktikantInnen-Beschäftigung</b> .....	<b>30</b>
6.1 Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums.....	30
6.2 Entlohnung und Beschäftigungsverhältnis .....	31
6.3 Ausbildungsstatus und Beschäftigungsverhältnis.....	32
6.4 Auswirkung auf zukünftige Beschäftigungsverhältnisse .....	32
<b>7 Gründe für ein ausbildungsbezogenes Praktikum</b> .....	<b>34</b>
7.1 Motiv der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung .....	35
7.2 Motiv der Absolvierung des Pflichtpraktikums .....	36
7.3 Motiv der Arbeitsplatzsuche .....	36
<b>8 Was macht ein gutes Praktikum aus?</b> .....	<b>38</b>
8.1 Die Forderungen der PraktikantInnen .....	38
8.2 Kriterien für ein optimales ausbildungsbezogenes Praktikum .....	39
<b>9 Was bringen Praktika wirklich?</b> .....	<b>40</b>
9.1 Beurteilung der gemachten Erfahrungen .....	40
9.2 Praktika als Netzwerk-Chance .....	42
9.3 Anstellung durch das Praktikum.....	42
<b>10 Lösungsansätze und Empfehlungen</b> .....	<b>44</b>
<b>Zu den AutorInnen</b> .....	<b>46</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>47</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>49</b>
Faktoranalyse .....	49

## Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Befragte nach Fachrichtungen .....	17
Abb. 2: Praktika-Anzahl pro Person .....	19
Abb. 3: Praktika-Anzahl nach Geschlecht .....	19
Abb. 4: Durchschnittliche Praktika-Anzahl nach Fachrichtung .....	21
Abb. 5: Durchschnittliche Entlohnung der Praktika .....	23
Abb. 6: Finanzielle Unterstützung während der Praktika.....	25
Abb. 7: Durchschnittliche Dauer der Praktika.....	25
Abb. 8: Durchschnittliche Arbeitszeit der Praktika.....	26
Abb. 9: Antwort auf die Aussage „Ich leistete dieselbe Arbeit wie meine KollegInnen“ .....	27
Abb. 10: Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums .....	31
Abb. 11: Motive für Praktika .....	34
Abb. 12: Faktoranalyse Motivationslagen.....	35
Abb. 13: Rangliste der Forderungen .....	38
Abb. 14: Kriterien für ein optimales ausbildungsbezogenes Praktikum.....	39
Abb. 15: Gründe für ein nicht nochmaliges Absolvieren der Praktika .....	41
Abb. 16: Kenntnis des Beschäftigungsverhältnisses und Aussage „Ich habe viel Neues lernen können“ ....	41
Abb. 17: Antwort auf die Aussage „Durch das Praktikum hat sich eine Anstellung ergeben“ .....	43

## Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Pflichtpraktika und freiwillige Praktika während des Studiums .....	8
Tab. 2: Befragte nach Ausbildungsstatus und Geschlecht .....	17
Tab. 3: Darstellung der Abweichungen der 6 größten Praktikabranchen in Prozentpunkten vom Gesamtdurchschnitt aller 20 erhobenen Branchen.....	28

## Relevanz und Zweck der Studie

Ist das Praktikum eine Arbeit ohne Wert? Eine größer werdende Zahl junger Menschen an der Grenze zwischen Beruf und Ausbildung absolviert immer mehr Praktika. Auch der Begriff „Generation Praktikum“ als mediales Schlagwort ist erst seit kurzem in aller Munde, in Österreich erst seit 2006. Wie HochschulabsolventInnen am Arbeitsmarkt Fuß fassen können, und welche Rahmenbedingungen jungen Menschen geboten werden, war allerdings nicht immer zentraler Bestandteil der Berichterstattung und Diskussion. Der Schwerpunkt lag auf den unbezahlten Praktika – gewissermaßen als Arbeit ohne Wert – ohne andere Aspekte des in den letzten Jahren entstandenen Praktika-Arbeitsmarktes zu beleuchten.

Umso wichtiger ist es, die öffentliche Diskussion jetzt mit sozialwissenschaftlichen Fakten zu unterstützen, wie es diese Studie zum Ziel hat. Es soll ein erstmaliger Überblick über die Situation der PraktikantInnen in Österreich gegeben werden. Dabei stehen besonders strukturelle Merkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung im Vordergrund.

Wir untersuchen den Wert eines Praktikums nicht nur in monetären Begriffen. Auch dessen Nutzen in der Berufsbiographie und der Stellenwert der PraktikantInnen am Arbeitsplatz sind Teil unserer Analyse. Unsere Frage nach Arbeit ohne Wert ist in einem umfassenden Kontext zu verstehen.

Ebenfalls will die Plattform Forschungsvorhaben im Rahmen von Seminar- bzw. Diplomarbeiten unterstützen und aktiv den Wissensaustausch fördern und ihr Wissen in die Praxis der Handlungsfelder (AMS, Gewerkschaften, Interessenvertretungen etc.) einbringen.

Wir wollen an dieser Stelle, jenen danken, die uns in der letzten Zeit unterstützt haben. Insbesondere bedanken wir uns bei Phillip Hübner, Julia Schuster und Birgit Amann.

Schließlich gilt unser Dank allen Teilnehmenden der Online-Befragung. Ohne sie wäre die umfassende Sichtbarmachung des Phänomens nicht möglich geworden.

Anna Schopf und Paul Ringler, Juni 2007

## Aufbau der Studie

Diese Studie ist in zehn Kapitel gegliedert. Davor findet sich eine kurze Beschreibung der Plattform Generation Praktikum, die die vorliegende Studie herausgegeben hat.

Im ersten Kapitel findet sich eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse dieser Studie.

Im zweiten Kapitel werden bestehende Studien und deren Ergebnisse kurz dargestellt um den LeserInnen einen Status quo der bisherigen Erkenntnisse vorzustellen. Diese Studien, die auch zum Teil auf repräsentativen Stichproben beruhen, können als Vergleichsmaßstab für die vorliegende Studie herangezogen werden.

Im dritten Kapitel wird der methodische Zugang erläutert. Vorannahmen und Fragebogenkonstruktion, Rahmenbedingungen der Erhebung und die TeilnehmerInnenanzahl werden dargestellt.

Auf die wesentlichen sozioökonomischen und sozialen Merkmale der Erhebungs-TeilnehmerInnen wird im vierten Kapitel eingegangen. Die Befragten werden in Bezug auf die folgenden Kriterien deskriptiv analysiert: Ausbildungsstatus (Studierende, AbsolventInnen), Geschlecht, vertretene Fachrichtungen, sowie durchschnittliche Anzahl der absolvierten Praktika.

Kapitel fünf und sechs beschäftigen sich anschließend mit den erfassten Merkmalen von Praktika. Das fünfte Kapitel bietet zuerst einen Überblick über die wesentlichen Praktika-Branchen und deren Merkmale. Im sechsten Kapitel wird besonders die Form des Beschäftigungsverhältnisses während des letzten Praktikums der Befragten beleuchtet.

Kapitel sieben und acht behandeln die Einstellungen der Befragten zum Praktikum. Das siebende Kapitel beschäftigt sich mit den Motiven, weswegen junge Menschen Praktika absolvieren. Im nachfolgenden achten Kapitel werden mögliche Kriterien für ein optimales ausbildungsbezogenes Praktikum und ihre Wichtigkeit für die Befragten dargelegt.

Das neunte Kapitel gibt einen Einblick, welchen subjektiven Nutzen die Befragten aus ihren Praktika gezogen haben und beschreibt wie Praktika retrospektiv beurteilt werden.

Abschließend werden im zehnten Kapitel Lösungsansätze und Empfehlungen präsentiert. Denn nach unseren Erkenntnissen präsentiert sich die Situation von PraktikantInnen durchaus verbesserungswürdig.

## Die Plattform Generation Praktikum

Die Plattform Generation Praktikum wurde 2006 von Anna Schopf initiiert und hat sich zum Ziel gemacht, PraktikantInnen-Beschäftigung und den Berufseinstieg von JungakademikerInnen zu erforschen, öffentliches Bewusstsein für damit verbundene Problematiken zu schaffen, PraktikantInnen zu vernetzen und den Dialog mit verantwortlichen Institutionen zu suchen, um konstruktiv Rahmenbedingungen für faire Beschäftigungsverhältnisse für PraktikantInnen und BerufseinsteigerInnen zu diskutieren.

### Die Plattform vertritt zwei Forderungen:

- abgesicherte Praktika-Rahmenbedingungen für Studierende  
Das bedeutet eine zeitliche Begrenzung, kein Versprechen auf eine mögliche Anstellung (Jobköderung), soziale Absicherung (durch kollektivvertragliche Regelungen) für Praktika während des Studiums.
- Einsteigerjobs für JungakademikerInnen (statt Praktika)  
Das bedeutet eine rechtliche Absicherung sowie die Wertschätzung von ausgebildeten jungen Menschen.

### Bisherige Aktivitäten:

- aktive Medien- und Öffentlichkeitsarbeit
- Durchführung der ersten Erhebung zur PraktikantInnen-Beschäftigung in Österreich
- Referate, Workshops, Teilnahme an Podiumsdiskussionen und Präsentationen
- Vernetzungstreffen mit PraktikantInnen (u.a. PraktikantInnen-Cafés, Infoabende)
- Vernetzung mit ausländischen Organisationen in Deutschland und Frankreich (fairwork, Génération-Précaire etc.)
- Vernetzung mit Institutionen (Österreichische Hochschülerschaft, Arbeitsmarktservice, Politik, Gewerkschaft für Privatangestellte etc.)

### Ausblick auf weitere Plattform Aktivitäten:

- weitere Forschungsarbeit im quantitativen (Adaption der elektronischen Erhebung) sowie im qualitativen Bereich
- Weiterentwicklung der Vernetzung auf der Ebene der PraktikantInnen, der politisch Verantwortlichen und der Institutionen

Der Zugang der Plattform ist sozialwissenschaftlich. Die Plattform besteht derzeit aus vier MitarbeiterInnen, die aus mehreren Disziplinen des Uni- und FH-Umfelds stammen. Die Plattform arbeitet als Verein und die Mitarbeit geschieht ehrenamtlich. Diese Studie wurde, ähnlich dem Phänomen, ohne finanzielle Unterstützung ehrenamtlich verfasst und kann als „Prekarität der 2. Ordnung“ verstanden werden.

Kontakt unter [kontakt@generation-praktikum.at](mailto:kontakt@generation-praktikum.at), [www.generation-praktikum.at](http://www.generation-praktikum.at)

# 1 Zusammenfassung der Ergebnisse

## **Frauen als Praktikantinnen**

Frauen waren häufiger PraktikantInnen und machten auch insgesamt mehr Praktika. Ebenfalls existierten Unterschiede in der Entlohnung. Ein Drittel der Frauen absolvierte unbezahlte Praktika, währenddessen nur knapp ein Viertel der Männer unbezahlte Praktika absolvierte.

## **Einfluss der Fachrichtungen**

PraktikantInnen kommen aus unterschiedlichen Fachrichtungen. Es waren nicht nur Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen, die Praktika absolvierten. Es fanden sich ebenso Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen und NaturwissenschaftlerInnen unter den Befragten.

## **Atypisch geprägte Praktika-B Branchen**

Praktika fanden verstärkt in Branchen mit hohem Anteil an atypischer Beschäftigung statt. Gerade unbezahlte Praktika ließen sich im Sozial- und Gesundheitswesen, im Medienbereich, im Kunstbereich, im Wissenschaftsbereich und im Non-Profit-Bereich finden.

## **Merkmale der erfassten Praktika**

Ein Drittel der Praktika fand unentgeltlich statt. Der Anteil an unbezahlten Praktika pro Person nahm mit der Anzahl der Praktika leicht ab. Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitete 31-40 Stunden/Woche. Die Bereitschaft zu Überstunden war sehr hoch. Jede/r Siebte machte Überstunden.

## **Arbeit ohne Wert(schätzung)**

Die Wertschätzung der Arbeit von PraktikantInnen drückt sich einerseits in der finanziellen Entlohnung der einzelnen Praktika aus, andererseits über den innerbetrieblichen Status der PraktikantInnen. Zwei Drittel aller PraktikantInnen waren der Meinung, dass sie dieselbe Arbeit leisteten wie ihre KollegInnen. Gerade HochschulabsolventInnen schätzten ihre Arbeitsleistung als vollwertig ein. Diese Gruppe fühlte sich zudem am häufigsten ausgenutzt.

## **Unterstützung vorwiegend durch Eltern**

Unbezahlt zu arbeiten bedeutet, das Geld für die Existenzsicherung nicht aus der Arbeit zu beziehen. Dabei wurden PraktikantInnen zu über 80% durch ihre Eltern unterstützt. Jede/r zweite PraktikantIn bezog Unterstützung durch Beihilfen und griff auf Ersparnes zurück. Jede/r Vierte war neben dem Praktikum erwerbstätig.

## **Unterschiedliche Motivationslagen**

Motive für Praktika sind unterschiedlich beschaffen. Persönliche Motive, wie das persönliche Interesse, die praktische Umsetzung von theoretischem Wissen und das Erlernen von neuem Wissen hatten bei einem ausbildungsbezogenen Praktikum für alle Befragtengruppen dieselbe große Relevanz. Auch zeigte sich, dass Pflichtpraktika für FH-StudentInnen und AbsolventInnen die Norm

waren. Doch auch immer mehr UniversitätsstudentInnen und -absolventInnen absolvieren Pflichtpraktika. Ein Viertel dieser Gruppe gab an, dass das Pflichtpraktikum ein Motiv gewesen ist. Nach dem Studium spielte die Motivation eine Anstellung durch ein Praktikum zu finden eher eine Rolle, als während des Studiums.

### **Beschäftigungsverhältnisse sind oft nicht eindeutig geklärt**

Die Unwissenheit über die Art des Beschäftigungsverhältnisses während des letzten Praktikums macht den arbeitsrechtlichen Graubereich deutlich. Knapp ein Drittel konnte das Beschäftigungsverhältnis nicht nennen. Nur ein Viertel der Befragten war im letzten Praktikum angestellt.

### **Folgen von Praktika**

Wer während seines letzten Praktikums regulär angestellt war, ist auch zum Zeitpunkt der Erhebung häufiger angestellt gewesen und zufriedener als die Gruppe jener, die im letzten Praktikum nichts verdiente und atypisch bzw. in keinem formalen Beschäftigungsverhältnis stand.

### **Das optimale ausbildungsbezogene Praktikum**

Die Eigenschaften des „optimalen ausbildungsbezogenen Praktikums“ aus der Sicht der Befragten lassen sich durch drei Punkte zusammenfassen:

- Ausbildungsorientierung
- adäquate Einsatzgebiete
- soziale Absicherung

Zusätzlich legen PraktikantInnen Wert auf eine gute Betreuung durch die/den ArbeitgeberIn, sind aber durchaus mobil, wenn es um den Arbeitsort geht.

Der Stand der PraktikantIn ist nicht an eine bestimmte Ausbildungsphase oder Fachrichtung gebunden. Die große Bandbreite von jungen Menschen – von FachhochschulstudentInnen bis zu UniversitätsabsolventInnen – entscheiden sich für ein Praktikum. So verschiedene Gründe wie persönliches Interesse, die Suche nach Arbeit und das Curriculum sind mögliche Gründe ein Praktikum zu absolvieren. Aus verschiedenen Gründen wird dasselbe getan. Auf der anderen Seite zeigt sich durch unsere Studie, dass sich hinter dem Überbegriff „Praktikum“ zum Teil sehr verschiedene Sachverhalte verstecken. Ein gesellschaftlich übergreifendes Verständnis des Begriffes existiert nicht: PraktikantInnen unterscheiden sich in ihren Erwartungen und Erfahrungen zur selben Sache, vom Schnupperjob bis hin zur freien Mitarbeit mit Anstellungsoption. Das ausbildungsbezogene Praktikum steht außerdem für eine große Spannweite im Bezug auf Bezahlung, Dauer, Tätigkeitsfelder und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen.

## 2 Bisheriger Forschungsstand

*Junge gesellschaftliche Phänomene – wie die „Generation Praktikum“ – stellen die Sozialwissenschaft vor drei Herausforderungen: Sie müssen eingegrenzt werden, ihre Gründe für ihr Auftauchen müssen gefunden werden und ihre Auswirkungen müssen abgeschätzt werden. Die Studie ist nicht die allererste ihrer Art und kann auf einen Fundus von aktuellen Vorgängerstudien zurückgreifen, die sich mehrheitlich auf die Situation in Deutschland beziehen. Nicht alle basieren auf repräsentativen Erhebungen. Dennoch sind sie aktuell und liefern wertvolle Informationen.*

Auf folgende spezifische Studien wird in diesem Kapitel Bezug genommen:

### Deutschland:

- Böhnig, Björn, Silvia Helbig und Jessica Heyser, 2006: Praktika von HochschulabsolventInnen. Eine Studie der DGB-Jugend. Berlin: DGB.
- Grünh Dieter und Heidemarie Hecht, 2006: Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans Böckler-Stiftung. Berlin: DGB.
- Mörchen, Melanie, 2006: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.
- Krawietz, Marian, Peter Müßig-Trapp und Janka Willige, 2006: Praktikum im Studium. HISBUS Blitzbefragung. Kurzbericht Nr. 13.
- Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2007: Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.
- Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2004: Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. HIS-Projektbericht.

### Österreich:

- Mosberger, Brigitte, Brigitte Salfinger, Thomas Kreiml, Ingrid Putz und Anna Schopf, 2007: Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Endbericht. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Amann, Birgit, 2007: Die Arbeitszufriedenheit österreichischer FH Studierender mit ihrem Pflichtpraktikum. Diplomarbeit: IMC Krems.

### Entwicklung des Phänomens „Generation Praktikum“

Die Forderung von Unternehmen nach JungakademikerInnen mit ausreichender Praxiserfahrung, auch schon zum Zeitpunkt des Berufseinstieges, wirkt sich auf das Studienverhalten aus. In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil der StudentInnen gestiegen, die während ihres Studiums erwerbstätig sind. Nur noch 23% der österreichischen Studierenden studieren heute Vollzeit (vgl. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kunst 2005, Statistik Austria 2005: 17). Dies

verdeutlicht die enge Verknüpfung, die bereits während der Studienzeit mit der Arbeitswelt besteht<sup>1</sup>. Eine Möglichkeit Praxiserfahrung als Studierende/r zu sammeln kann mittels Praktika geschehen.

Oftmals sind Praktika sogar die einzige Möglichkeit in eine Branche „hineinzuschnuppern“. Die PraktikantInnen-Beschäftigung ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen und zu einem regelrechten Arbeitsmarkt geworden, auf dem sich viele BewerberInnen um eine begrenzte Anzahl von Praktikastellen bewerben. Jobbörsen, die ihr Angebot verstärkt auf Praktika-Anbote für Studierende und JungakademikerInnen ausrichten, verdeutlichen diese Entwicklung.

Praktika werden in allen Stadien der Hochschulausbildung absolviert: In der Eingangsphase des Studiums, während des Studiums und nach dessen Abschluss. Ein besonderes Merkmal an diesem Markt ist daher, dass drei verschiedene PraktikantInnen-Gruppen zueinander in Konkurrenz treten, wenn es um freie Praktika-Stellen geht. (vgl. Briedis und Minks 2007; Krawietz et al. 2006)

### **Berücksichtigung der Verschiedenheit der Praktika**

Praktikum ist nicht gleich Praktikum. Die Literatur unterscheidet im allgemeinen zwischen 3 verschiedenen Arten des Praktikums: Freiwillige Praktika während des Studiums, Pflichtpraktika und AbsolventInnenpraktika.

### **Freiwillige Praktika während des Studiums**

Über freiwillige Praktika finden sich in den bisherigen Studien sehr wenige Informationen. Dies mag vor allem an der Erreichbarkeit dieser betroffenen Personengruppe liegen. Einschätzungen zufolge, basierend auf der deutschen HISBUS-Studie, dürfte sich das Verhältnis freiwillige Praktika zu Pflichtpraktika auf 40: 60 belaufen (Krawietz et al. 2006).

Eine AMS Studie hat auf Österreich und dem Universitätskontext bezogen verpflichtende und freiwillige Praktika von ausgewählten Studienrichtungen erfasst und festgestellt, dass Architektur-Studierende am häufigsten freiwillige Praktika absolvieren, währenddessen Psychologie-Studierende am häufigsten unentgeltliche Pflichtpraktika leisten (Mosberger et. al 2007: 181).

---

<sup>1</sup> Die Erwerbstätigkeit während des Studiums könnte allerdings durch die Einführung der neuen Bachelor und Masterstudiengänge eingeschränkt werden und zurückgehen, weil die neuen Studienstrukturen eine Verdichtung der Studienanforderungen mit sich bringen (Briedis und Minks 2004: 11).

Tab. 1: Pflichtpraktika und freiwillige Praktika während des Studiums

Studienrichtung	verpflichtende Praktika		freiwillige Praktika	
	unentgeltlich	entgeltlich	unentgeltlich	entgeltlich
Architektur	-	22%	-	72%
Betriebswirtschaft	2%	1%	4%	41%
Biologie (Botanik, Genetik, Zoologie, Ökologie, ...)	33%	4%	33%	7%
Informatik	33%	28%	19%	35%
Publizistik und Kommunikationswissenschaft	5%	12%	9%	36%
Psychologie	68%	20%	35%	21%

Quelle: Mosberger et. al 2007 :183.

### Pflichtpraktika

Neben dem freiwilligen Praktikum ist das Pflichtpraktikum ein häufig fixer Bestandteil des Studienalltags. Eine repräsentative HISBUS-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 55% der deutschen Studierenden in den letzten 12 Monaten ein Praktikum absolviert haben. Der Anteil der Pflichtpraktika beträgt 74%. Dabei haben im Jahr 2005/2006 etwas mehr Fachhochschul-StudentInnen (59%) als Uni-Studierende (54%) Praktika absolviert(vgl. Krawietz et al. 2006: 1).

Eine Studie über die Zufriedenheit von FH-Studierenden mit ihrem Pflichtpraktikum, die 13 Studiengänge des Fachbereichs „Management, Verwaltung und allgemeine Betriebswirtschaftslehre“ in Österreich untersuchte, hat ergeben, dass der Großteil der PflichtpraktikantInnen mit dem Praktikum insgesamt zufrieden war (49% sehr zufrieden, 36% eher zufrieden). Bezogen auf die Tätigkeiten im Praktikum waren 73% zufrieden, 27% zeigten sich unzufrieden mit ihrer Arbeit. Zudem beeinflussten das Verhalten der Vorgesetzten, ihr Führungsstil und ihr persönliches Engagement die Arbeitszufriedenheit der PraktikantInnen (Amann 2007: 106).

### AbsolventInnen-Praktika

Wenn das Studium abgeschlossen ist, kann sich die Phase des Berufseinstieges für JungakademikerInnen im Vergleich zu früher zeitlich verlängern<sup>2</sup>. Die Tatsache, dass HochschulabsolventInnen nicht sofort in den Arbeitsmarkt integriert werden können, ist allerdings keine neue Entwicklung. „Offensichtlich hat die Krise auf dem Arbeitsmarkt die Akademiker erreicht. Obwohl diese Gruppe nach wie vor deutlich bessere Job-Chancen als niedriger Qualifizierte hat, verläuft der Einstieg vom Studium in den Beruf nicht mehr ohne Unterbrechungen. Die Berufseinstiegsphase (Phase zwischen Studium und Vollzeitwerbsarbeit) wird mit einer Vielzahl von befristeter Beschäftigung, Übergangsjobs, Honorar- und Werkverträgen oder Formen der Selbständigkeit überbrückt.“ (Böhning et al. 2006: 16) Die Spanne zwischen Studiumsende und tatsächlichen Berufseinstieg hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. „Die Sucharbeitslosigkeit kurz nach dem Studium gilt als ausgesprochen hoch, sie ist gekennzeichnet durch unterqualifizierte Beschäftigung mit kurzer Dauer.“ (Mörchen 2006: 9) Zu diesen „überbrückenden“ Beschäftigungen zählen neben dem Praktikum auch Werk- und Honorararbeit.

<sup>2</sup> So stellte die HIS-Studie, die die AbsolventInnenjährgänge von 2001 und davor untersuchte eine kurze Übergangsdauer zwischen Studium und erster Beschäftigung fest. Die Bedeutung von Praktika fehlt in diesem Bericht, dies lässt auf keinen relevanten Faktor zum damaligen Zeitpunkt schließen (Briedis und Minks 2004).

Dabei gibt es bis jetzt zu wenige (repräsentative) Studien, die das aktuelle Ausmaß der AbsolventInnen-Praktika darstellen. Zwei Studien kommen aufgrund des unterschiedlichen Untersuchungsdesign zu verschiedenen Ergebnissen:

In Deutschland gab ein Viertel der AbsolventInnen des Abschlussjahrganges 2000 an, nach dem Studium ein Praktikum absolviert zu haben, 2003 hatte sich der Anteil um 16% auf 41% erhöht (Grühn und Hecht 2006: 13). Über ein Drittel der HochschulabsolventInnen in Deutschland absolviert demnach ein Praktikum nach Uniende.

Einzig repräsentativ ist bislang der auf Deutschland bezogene HIS-Bericht, der feststellte, dass durchschnittlich jede/r siebente/r Uni-AbsolventIn ein oder mehrere Praktika nach Abschluss absolviert. Dabei ist die Studienrichtung für die Häufigkeit Praktika nach Ausbildungsabschluss zu absolvieren von Bedeutung. Bei den PsychologInnen ist es jede/r Fünfte, bei den Sprach- und KulturwissenschaftlerInnen sogar jede/r Vierte. Frauen haben häufiger ein Praktikum nach Studiumsabschluss absolviert als Männer (17% der Frauen, 11% der Männer mit Universitätsabschluss, bzw. 15% der Frauen und 10% der Männer mit Fachhochschulabschluss) (Briedis und Minks 2007: 4).

Böhning et al. kommt zu dem Schluss, dass „mehr als ein Praktikum nach dem Hochschulabschluss bereits ein Anzeichen einer berufsbiografischen Krise ist.“ Sogenannte „Praktikakarrieren ohne Aussicht auf eine reguläre Erwerbsarbeit“ seien ein Zeichen für die prekär gewordene Berufseinstiegsphase (Böhning et al. 2006: 17).

### **Prekarität und Praktika**

Die Grauzone zwischen Ausbildung und Arbeitsverhältnis wird in den Studien gerade dadurch deutlich, dass PraktikantInnen reguläre Tätigkeiten durchführen und oftmals wie Vollzeitkräfte einem hohen Arbeitsdruck ausgesetzt sind. Dabei spielt die geringe Bezahlung im Vergleich zu Vollzeitkräften eine wesentliche Bedeutung. „Prekäre Praktika“ entstehen demnach „aus unmittelbarem betriebswirtschaftlichem Kalkül der Unternehmen. Der Einsatz von Praktikanten als regulär Tätige ist zu einer zweifelhaften Norm in bestimmten Unternehmens- und Beschäftigungsbereichen geworden.“(Böhning et al. 2006: 18) JungakademikerInnen werden zum Schnäppchenpreis auf dem Arbeitsmarkt gehandelt (vgl. Allmendinger 2005).

Atypisch geprägte Jobs während des Studiums oder auch atypische Praktika werden von jungen Menschen, in der Annahme es handle sich um eine Übergangs- oder Überbrückungszeit selten kritisch bewertet. Die Ausbildung wird als Grund für atypische Beschäftigung akzeptiert. Für Personen, die nicht mehr in Ausbildung stehen, ist die Arbeitsmarktsituation der Hauptgrund für atypische Beschäftigung (Mitterndorfer 2005: 90). Zum Zeitpunkt des Berufseinstieges treffen einerseits die in der Studienzeit erworbene Einstellung gegenüber atypischer Beschäftigung und andererseits die schlechte Arbeitsmarktsituation für JungakademikerInnen aufeinander. Diese beiden Gründe erzeugen somit keine Widersprüche.

Unbezahlte Arbeit findet häufiger in atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen statt. So konnte die repräsentative HIS-Studie in Deutschland aufzeigen, dass ein Drittel der AbsolventInnen-

Praktika im Hochschulkontext unbezahlt stattfindet, im Fachhochschulkontext beträgt der Anteil mehr als ein Sechstel (Briedis und Minks 2007: 6).

Der Lebensunterhalt während der Studienzeit in der Praktika-Phase wird meist durch Ersparnisse oder die finanzielle Unterstützung der Eltern bestritten. Die Abhängigkeit von der Familie verlängert sich für JungakademikerInnen zudem über die Ausbildungszeit hinaus hinein in den Berufseinstieg. „Mit der geringen Entlohnung wird die Abhängigkeit von den Eltern und damit die Jugend bzw. Studienphase in die Zeit des Berufseinstiegs verlängert. Familienplanungen geraten dabei in den Hintergrund. Die Betroffenen selbst empfinden ihre Lage als empfindliche Verletzung ihrer Würde. Jene, die sich in einer prekären Berufseinstiegsphase befinden, klagen über soziale aber auch psychische Probleme.“ (Böhning et al. 2006: 17).

### **Praktika verschlechtern die Chance auf ein stabiles Beschäftigungsverhältnis**

Praktika werden in den Studien mehrheitlich als riskante Strategie, denn als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt gesehen. Die Anzahl der Praktika im Lebenslauf kann sich sogar negativ auf die Beschäftigungschancen auswirken, wenn PersonalistInnen „Bastellebensläufe“ aussortieren. „Letztlich bleibt die Feststellung zu treffen, dass dieselbe Strategie, die Beschäftigung fördern soll, sich ins Gegenteil verkehren kann.(..) Für AbsolventInnen bedeutet dies, dass einige Zeit nach der Entscheidung für die Strategie Praktikum wiederum zu ermesen ist, ab wann diese Strategie möglicherweise mangels Erfolg wieder beendet werden muss. Verantwortung, Last und Entscheidungsdichte nach dem Ende des Studiums werden so eher noch größer und den Individuen übertragen.“ (Mörchen 2006: 13)

„Als besonders negativ wird aus der Sicht der Betroffenen wahrgenommen, dass nach einem Praktikum die Aussicht auf eine feste Anstellung nicht zwangsläufig verbessert ist. Eine Vielzahl von Praktika kann sogar die Chancen bei potenziellen Arbeitgebern reduzieren. Nach Aussage der Praktikanten werden absolvierte Praktika im Lebenslauf sogar verschwiegen, um nicht den Eindruck zu erzeugen, schwer vermittelbar zu sein.“ (Böhning et al. 2006: 15)

Die Bewertung, inwiefern die absolvierten Praktika sich gelohnt haben, differiert in der Einschätzung bei den Studierenden und den AbsolventInnen. Studierende fanden mehrheitlich in der repräsentativen HISBUS-Studie, dass sich die Praktika in den vergangenen 12 Monaten „alles in allem“ für sie gelohnt haben (Krawietz et al. 2006: 3). Während HochschulabsolventInnen die Praktika insgesamt negativer bewerten: „Auch wenn Praktika für die Mehrheit der Absolventen eine interessante Erfahrung waren, dominieren insgesamt negative Aspekte der Praktika. Diese sind insbesondere die mangelnde Vergütung in Verbindung mit der Übernahme von regulären Tätigkeiten, Stress und Überstunden. Bei der Mehrheit der geleisteten Praktika kann man demnach von prekären Praktika sprechen.“(Böhning et al. 2006: 11)

### **Praktikantinnen als größte Gruppe unter den PraktikantInnen?**

In der prekären Berufeinstiegsphase finden sich nach einer Studie von Grün und Hecht wesentlich mehr Frauen als Männer. So absolvieren 44% der AbsolventInnen, jedoch nur 23% der Absolventen ein Praktikum nach Hochschulabschluss. Auch der Anteil der unbezahlten Praktika ist bei den Frauen mit 24% höher, gegenüber 9% bei den Männern (Grün und Hecht 2006: 11). Zu ähnlichen Zahlen

kommt die ebenfalls auf Deutschland bezogene HIS-Studie: Frauen mit Fachhochschulabschluss haben zu 15 % (Männer 10%), bzw. mit Universitätsabschluss 17% (Männer 11%) absolviert (Briedis und Minks 2007: 6).

Daraus lässt sich ein Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung ziehen. Frauen machen häufiger (unbezahlte) Praktika und finden sich auch später stärker in atypischer Beschäftigung wieder. Hier kann ein prekärer Einstieg in den Arbeitsmarkt mittels Praktikum konstatiert werden.

Die Komplexität des Phänomens „Generation Praktikum“ macht sich auch in den bisherigen Forschungen zu diesem Thema deutlich. Die inhaltlichen Eingrenzungen auf bestimmte Personengruppen, wie nur Studierende oder nur AbsolventInnen können der Realität nicht gerecht werden.

Differenzierungen wurden in den Studien in Bezug auf die verschiedenen Praktika-Arten (Pflichtpraktikum, freiwillige Praktika, AbsolventInnen-Praktika), geschlechtsspezifische Unterschiede und den Ausbildungsstatus gemacht.

Die hier vorgestellten Forschungsergebnisse zeigen, dass ein weiterer Forschungsbedarf besteht, da die in Deutschland durchgeführten Studien nur bedingt als Vergleichsmaßstab für Österreich herangezogen werden können.

### 3 Methodischer Zugang der Erhebung

Die Daten für diese Studie wurden mittels einer Online-Befragung erhoben. Ausgangspunkt war die fehlende Datenlage zur PraktikantInnen-Beschäftigung in Österreich. Primär lag eine erste „Bestandsaufnahme“ im Mittelpunkt des Interesses. Daraus ergab sich auch die Konzeption des Fragebogens, die sich an bereits existierenden Ergebnissen, in den im Kapitel 2 angeführten Studien orientierte. Es ging vorerst um die manifesten Merkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung. Dazu zählen:

- die Anzahl der absolvierten Praktika und retrospektive Beurteilung
- die Motive ein Praktikum zu absolvieren
- die Feststellung der Praktika-Branchen
- die wesentlichen Merkmale (Bezahlung, Dauer und Arbeitszeit) der Praktika
- die rechtliche Ist-Situation der PraktikantInnen-Beschäftigung
- Merkmale des letzten absolvierten Praktikums
- Einstellungen zu verschiedenen Merkmalen eines optimalen ausbildungsbezogenen Praktikums
- sozioökonomische Daten der PraktikantInnen (Geschlecht, Studienrichtung, Alter, Wohnort etc.)

Die Befragung wurde in zielgruppennahen Medien angekündigt und beworben, unter anderem auf der Website der ÖH, in Artikel der Kurier-Serie „Generation Non-Stop“, sowie des Online-Standards, der Karriere-Presse, der ÖH-Zeitung „unique“ und auf Veranstaltungen und Workshops angekündigt, sowie in Online-Foren gepostet. Der Fragebogen war über fünf Monate auf der Website des Vereins Generation Praktikum zugänglich.

Der Fragebogen enthielt hauptsächlich geschlossene Fragen. Darüber hinaus wurden punktuell ergänzend die individuellen Standpunkte der (ehemaligen) PraktikantInnen mittels offener Antwortmöglichkeiten abgefragt, sowie in der Mehrzahl der Antwortmöglichkeiten die Kategorie „Sonstiges“ (inkl. freies Textfeld) beigefügt.

Den Teilnehmenden wurde im Anschluss an die Befragung die Möglichkeit geboten, Informationen über die Plattform sowie über die Ergebnisse der Erhebung zu erhalten, um die Ergebnisse an die Befragten zurückspielen zu können.<sup>3</sup>

Insgesamt nahmen 460 Personen an der Online-Erhebung teil. Davon schieden 60 Personen frühzeitig aus, da sie kein Praktikum absolviert hatten. Weitere 112 Personen füllten den Fragebogen nur teilweise aus. Daraus ergibt sich eine Nettostichprobe von 288 Personen, die den gesamten Fragebogen ausgefüllt haben.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Die personenbezogenen Adressdaten wurden aus Gründen des Datenschutzes separat von den anderen Antworten gespeichert.

<sup>4</sup> Die Fallzahlen werden in den Auswertungskapiteln stets transparent (n= Fallzahl) ausgewiesen.

Fakten zur Erhebung im Überblick:

- Zeitpunkt der Befragung: 15. Juli bis 30. November 2006
- Durchführung auf der Website [www.generation-praktikum.at](http://www.generation-praktikum.at)<sup>5</sup>
- 29 Fragen, davon zwei offene Fragen<sup>6</sup>
- Ausfülldauer: ca. 10 Minuten (je nach Filterung)

### Fragebogenkonstruktion

Da wenige Forschungsdesigns zum Vergleich vorlagen, wurde bei der Konstruktion des Fragebogens auf die nachfolgenden Annahmen, sowie in der Literatur bereits erforschte Zusammenhänge zurückgegriffen. So wurde auf die Untersuchung von Mörchen 2006 und Krawietz et al. 2006 Bezug genommen. Die folgenden Annahmen werden nun erläutert:

- PraktikantInnen-Beschäftigung hat sich in den letzten Jahren in Bezug auf ihre Größe, die Dauer der Praktika und der Gruppe der Betroffenen verändert. Das Phänomen ist gewachsen und medial thematisiert worden.
- Praktika werden von verschiedenen Gruppen von Betroffenen (Studierenden, JungakademikerInnen, Personen im Übergang) absolviert. Die Motive ein Praktikum zu absolvieren sind daher unterschiedlich. Praktika erfüllen somit unterschiedliche Funktionen.
- Es herrscht ein Informationsdefizit bei den Betroffenen bezüglich des arbeitsrechtlichen Rahmens der Praktika. Das Praktikum fungiert als „Etikette“, es beschreibt eine Vielzahl an möglichen Beschäftigungsverhältnissen und wird von den PraktikantInnen auch unterschiedlich bewertet und beschrieben.
- In Branchen, die vermehrt atypische Beschäftigungsverhältnisse aufweisen, findet sich mehr PraktikantInnen-Beschäftigung. Die Chance, in diesen Branchen Fuß zu fassen, ist durch die herrschenden instabilen Beschäftigungsverhältnisse meist nur durch ein ebenfalls instabil geformtes Praktikum möglich.
- AkademikerInnen verschiedener Fachrichtungen weisen unterschiedliche Chancen für ein stabiles Beschäftigungsverhältnis auf und verfügen über unterschiedliche Strategien.
- Der Hochschulabschluss wird von den AbsolventInnen nicht als eine vollwertige Berufsausbildung begriffen. Dies wirkt sich auf das Selbstverständnis bei der Arbeitssuche aus. Die AbsolventInnen sehen sich eher als Lernende, denn als Könnende. Auf gesellschaftlicher Ebene führt dies zur Diskrepanz zwischen Bildung als erstrebenswertes Gut und der Verwertbarkeit von Wissen.

Um die Treffsicherheit der Studie zu gewährleisten, beschränkt sich der Fragebogen explizit auf *ausbildungsbezogene Praktika*. Diese definieren wir folgendermaßen: „Ausbildungsbezogene Praktika stehen mit der Ausbildung (dem Studium) direkt oder indirekt in Verbindung. Sie werden mit der Intention gemacht in einem späteren Berufsfeld Praxiserfahrung zu sammeln.“ Zur Abgrenzung: Ferialpraktika, die zum Beispiel bei der Post oder im Lebensmittelhandel zwecks Geldverdienens in den Ferien absolviert worden sind, zählen somit nicht zu den ausbildungsbezogenen Praktika, da sie ohne die Intention der Praxiserfahrung im späteren Berufsfeld absolviert worden sind.

---

<sup>5</sup> Die Online-Befragung war kompatibel mit allen gebräuchlichen Webbrowsern (Internet Explorer 6.0; 7.0, Mozilla Firefox, Safari, Opera).

<sup>6</sup> Der Fragebogen ist auf Anfrage beim Verein Plattform Generation Praktikum zu beziehen.

### **Exkurs: das Praktikum aus arbeitsrechtlicher Sicht**

In der arbeitsrechtlichen Literatur ist der Praktikant eine Person „die praktische Tätigkeiten als Ergänzung einer theoretischen, meist schulischen Ausbildung kennen lernen will.“ (Löschnigg 2003: 147) Der Ausbildungszweck ist daher der zentrale Bestandteil und gilt somit als Beurteilungskriterium, ob es sich um ein Praktikum handelt. Die Abgrenzung zu einem Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn Begriffsmerkmale desselben vorliegen.

Kollektivverträge regeln mitunter auch die Praktika-Gestaltung in den unterschiedlichen Branchen. Manche Kollektivverträge schließen allerdings in ihren Bestimmungen Praktika dezidiert aus. Es herrscht keine einheitliche Begrifflichkeit zum Thema Praktikum, unterschiedliche Kollektivverträge definieren Praktika unterschiedlich. Dies erschwert zusätzlich eine einheitliche Betrachtung sowie die Diskussion über ein Phänomen mit unterschiedlichen „Etiketten“. Der Kollektivvertrag der Metallindustrie regelt beispielsweise nur Pflichtpraktika, Ferialpraktika und Volontariate. PflichtpraktikantInnen sind „Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung aufgrund schulrechtlicher Vorschriften vorübergehend beschäftigt werden.“ (Kollektivvertrag Metallindustrie § 18)

Es wird eine sozialpartnerschaftliche Aufgabe sein, ausbildungsbezogene Praktika – wenn noch nicht vorhanden – in kollektivvertragliche Verhandlungen aufzunehmen und adäquate Rahmenbedingungen zu schaffen, von denen die PraktikantInnen aber auch die Betriebe profitieren.

### **Methodische Herausforderungen und Gegebenheiten**

Eine Online-Befragung hat einige methodische Herausforderungen zu bewältigen. Es können sich die Form der Durchführung der Erhebung bzw. die technischen Gegebenheiten auf Seiten der User auf das Ausfüllverhalten auswirken. Andererseits ist durch die Form der Stichprobe eine vorsichtige Interpretation der Daten notwendig. Auf diese beiden Aspekte wird nun näher eingegangen:

Bei der Stichprobe für diese Studie handelt es sich nicht um eine Zufallsstichprobe. Da die Grundgesamtheit der österreichischen PraktikantInnen für diese Studie nicht repräsentativ erhoben werden konnte, erfolgte die Auswahl der Befragten „passiv“ im Sinne der Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen (vgl. Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute 2001), also durch Selbstrekrutierung. Eine Rücklaufquote und der damit einhergehende Stichprobenfehler können nicht berechnet werden. Es ist daher davon auszugehen, dass diese Studie nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der PraktikantInnen in Österreich ist. Dennoch können Gruppenvergleiche nach Strukturmerkmalen wie Geschlecht, Fachrichtung und Ausbildungsstatus angestellt werden. Andere Ergebnisse dieser Studie können als Tendenzen gewertet werden.

Auf Grund der hohen Fluktuationsraten und den mangelnden institutionellen Dokumentation von PraktikantInnenbeschäftigung (Sozialversicherung, ArbeitnehmerInnenvertretungen, etc.) war die komplette Erfassung der Grundgesamtheit aller PraktikantInnen nicht mit vertretbarem Aufwand zu realisieren. Wir wissen daher nicht exakt Bescheid, wer keine Chance zur Teilnahme an dieser Studie hatte. Insgesamt gesehen zählen StudentInnen und junge HochschulabsolventInnen in Österreich zu einer privilegierten Schicht, was den Zugang zum Internet und die Userkompetenz betreffen

(Djahangiri et al 2006). Es ist daher damit zu rechnen, dass systematische Verzerrungen nicht auf Grund des Zugangs aufgetreten sind, sondern eher durch persönliches Interesse und Betroffenheit (Fowler 2002: 50), sowie Erreichbarkeit über die weiter oben erwähnten Informationskanäle.

Das Problem der Stichprobenkonstruktion und Repräsentativität betrifft auch andere Studien. Böhning et al. 2006 führten qualitative ExpertInneninterviews mit anschließenden standardisierten Fragebögen durch. Der Lösungsansatz von Grün und Hecht 2007, Briedis und Minks 2007 war es eine Stichprobe aus StudentInnen- und AbsolventInnen-Jahrgängen zu ziehen. Lediglich Briedis und Minks 2007 zogen eine Stichprobe von allen Universitäten, die anderen Studien beschränkten sich auf eine Erhebung unter AbsolventInnen und StudienabbrecherInnen von einer, maximal zwei Universitäten. All diese Studien erfassen jedoch nur PraktikantInnen unter den AbsolventInnen und lassen Noch-StudentInnen die Praktika absolvierten beiseite. Insgesamt muss festgestellt werden, dass die verlässliche Konstruktion einer repräsentativen Zufallsstichprobe einen Zugang erfordert, der bei der Konstruktion des Stichprobenrahmens (sampling frame) eine möglichst große Bandbreite an Datenquellen zur Auffindung von PraktikantInnen berücksichtigt.

Die zu Beginn noch relativ unbekannt Plattform hat möglicherweise auch noch nicht die Vertraulichkeit, die für eine sozialwissenschaftliche Erhebung notwendig ist, in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen gewährleisten können.

Was die Antwortquoten für einzelne Items betrifft, haben Onlineerhebungen mit ähnlichen Problemen zu kämpfen wie postalisch durchgeführte Erhebungen. Persönliches Interesse am Gegenstand der Befragung hat, wie im Zusammenhang mit der Auswahl der Befragten erwähnt, einen Einfluss auf das Antwortverhalten der Personen. In Bezug auf diese Erhebung waren die Fragen teilweise langwierig zu beantworten (z. B. chronologische Abfolge der absolvierten Praktika mit Branche/Entlohnung/Arbeitszeit und Dauer). Aus diesem Grund konnten nicht alle, die den Fragebogen begonnen hatten, bis zum Ende „gehalten“ werden. Die Schwankung der Anzahl der Befragten (n) kann aus diesem Grund zwischen den verschiedenen Auswertungen, sowie durch die Filterfragen (z.B. für AbsolventInnen, Erwerbstätige, etc.) variieren.

Trotz der erwähnten Herausforderungen ist es möglich Schlüsse über die PraktikantInnenbeschäftigung zu ziehen, die sich in Bezug zu anderen Studien setzen lassen und in mehreren Fällen zu ähnlichen Ergebnissen kommen. Diese Studie sieht sich als Pionierarbeit in Österreich. Weitere Forschungsvorhaben sollen an diese Studie kritisch anknüpfen können.

## 4 Merkmale der Befragten

*Um das Phänomen „Generation Praktikum“ zu verstehen, bedarf es einer Auseinandersetzung mit der Zielgruppe, der geschlechterspezifischen Verteilung, dem Ausbildungsstatus der PraktikantInnen, den vertretenen Fachrichtungen und der Anzahl der absolvierten Praktika. Ohne diese Parameter sind die nachfolgenden Kapitel nicht ganzheitlich versteh- und interpretierbar. In diesem Kapitel werden daher keine Verallgemeinerungen angestrebt.*

### 4.1 Wer sind die Befragten?

Die Befragten kommen aus ganz Österreich. Die Erhebung konnte alle Bundesländer erreichen, Wien allerdings am stärksten. Die Universitätsstadt Wien, und ihr Einzugsradius auch in Niederösterreich sind in etwa zu Dreiviertel vertreten. Die TeilnehmerInnen gaben als Wohnort zu 64% in Wien, zu 11% in Niederösterreich, zu 9% in der Steiermark, jeweils 4% nannten Oberösterreich, Salzburg, das Ausland (Deutschland, Italien, England) als Wohnort, 2% wohnten im Burgenland, und jeweils 1% der Befragten wohnte in Tirol, Vorarlberg und Kärnten.

Über zwei Drittel der Befragten waren zwischen 22 und 26 Jahre alt. Jede/r Fünfte war zwischen 27 und 31 Jahre alt.

#### **Vergleich Frauen-Männer**

Frauen (n=207) konnten durch die Erhebung häufiger angesprochen werden als Männer (n=81). Daraus lässt sich allerdings nur ein höherer Grad der Informiertheit, sowie eine höhere Motivation an der Befragung teilzunehmen herauslesen. Diese Motivation könnte durch einen niedrigeren Grad an Zufriedenheit hervorgerufen worden sein.

#### **Ausbildungsstatus der Befragten**

Die Erhebung konnte verschiedene Personengruppen erreichen: es machten sowohl Studierende wie AbsolventInnen mit, es konnten sowohl Personen mit Uni als auch FH-Kontext erreicht werden.

Tab. 2: Befragte nach Ausbildungsstatus und Geschlecht<sup>7</sup>

	Häufigkeit	Prozent	Anteil Frauen/Männer in %
Uni-StudentInnen	180	45%	70/30
FH-StudentInnen	40	10%	72/28
UniabsolventInnen	119	30%	76/24
FH-AbsolventInnen	25	6%	71/29
Personen mit weiterführendem Unistudium	32	8%	71/29
Mischtypen	(1)	0%	(100/0)
Gesamt	397	100	72/ 28

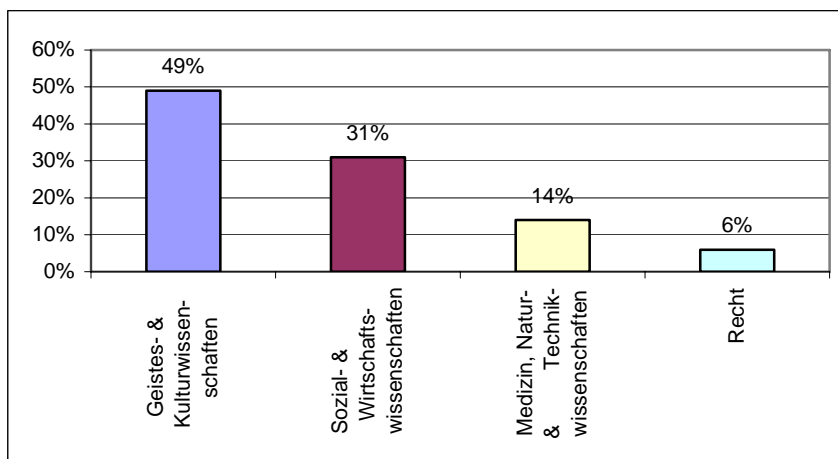
(Bakk-Abschlüsse wurden zu der Gruppe der Studierenden gezählt, AbsolventInnen sind somit auf Magister bzw. Magister Niveau)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Die Untersuchung bestätigt, dass Praktika nicht nur eine Beschäftigung von Studierenden sind, sondern sich auch im Übergang zwischen Universität und Arbeitsmarkt finden lassen. So absolvieren 42% der HochschulabsolventInnen nach Abschluss ihrer Ausbildung ein Praktikum, 14% sogar zwei Praktika, weitere 3% machen insgesamt drei Praktika nach ihrem Hochschulabschluss. Demnach machten mehr als die Hälfte (59%) der Befragten nach Ausbildungsende ein oder mehrere Praktika.<sup>8</sup>

### Fachrichtung der Befragten

Die Befragten hatten in Bezug auf ihre universitäre Ausbildung unterschiedliche Ausgangspunkte. Die größten Fachrichtungen werden nun vorgestellt. Folgende Abbildung zeigt die Einteilung in Fachrichtungen:

Abb. 1: Befragte nach Fachrichtungen



(n=380)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Am häufigsten konnten Personen in den Geistes- und Kulturwissenschaften erreicht werden, davon insbesondere viele Studierende und AbsolventInnen der Publizistik und Kommunikationswissenschaft

<sup>7</sup> Bei allen Abbildungen wurden mathematische Rundungen vorgenommen. Dadurch kann die Gesamtprozentzahl mehr bzw. weniger als 100 ergeben.

<sup>8</sup> Zum Vergleich: die deutsche DGB Studie hat festgestellt, dass 37 Prozent der HochschulabsolventInnen ein Praktikum und mehr absolvieren (Grünn und Hecht 2007: 11).

(im Uni und FH-Kontext).<sup>9</sup> Diese Gruppe umfasst 13% aller Befragten dieser Erhebung. Einerseits mögen die mediale Berichterstattung und die Aufmerksamkeit dieser Gruppe in der Verfolgung von medialen Debatten, andererseits auch der hohe Anteil der Medienbranche in der PraktikantInnen-Beschäftigung dafür verantwortlich sein. Unbezahlte Arbeit findet zu 18% im Medienbereich statt.

Als zweithäufigste Gruppe konnten Personen aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit der Erhebung angesprochen werden. BWL und IBWL-Studierende und AbsolventInnen sind hier die meist vertretenen Gruppen.<sup>10</sup> Gemeinsam machen sie 22% aller Befragten aus. Das zeigt, dass das Absolvieren von Praktika nicht mehr als Spezifikum für Geistes- bzw. Sozialwissenschaften gesehen werden kann. Dennoch unterscheiden sich die Fachrichtungen in Bezug auf den Geschlechteranteil, die Branchenverteilung und die Anzahl der absolvierten Praktika.

14% der Personen kamen aus naturwissenschaftlichen Fachrichtungen, und umfassen als relevante Studienrichtung Biologie, Informatik und Ernährungswissenschaften. Weitere 6% der Befragten kamen aus den Rechtswissenschaften. Ihr Anteil erweist sich allerdings zu gering, da die niedrigen Fallzahlen keine Tendenzen sichtbar machen. Deswegen wird auf diese Personengruppe nicht als Fachrichtung im Vergleich zu anderen Fachrichtungen eingegangen.

## 4.2 Wie viele Praktika werden gemacht?

Im Schnitt machten die Befragten 2,7 Praktika.<sup>11</sup> Aufgrund der Aufnahme von Pflichtpraktika auch in universitäre Studienpläne erweitert sich die Gruppe der PflichtpraktikantInnen. Wenn sich der Trend fortsetzt, der sich bei AbsolventInnen zum Zeitpunkt der Befragung nach Studienende beobachten lässt, dann wird die Praktika-Anzahl pro Person in den nächsten Jahren steigen.

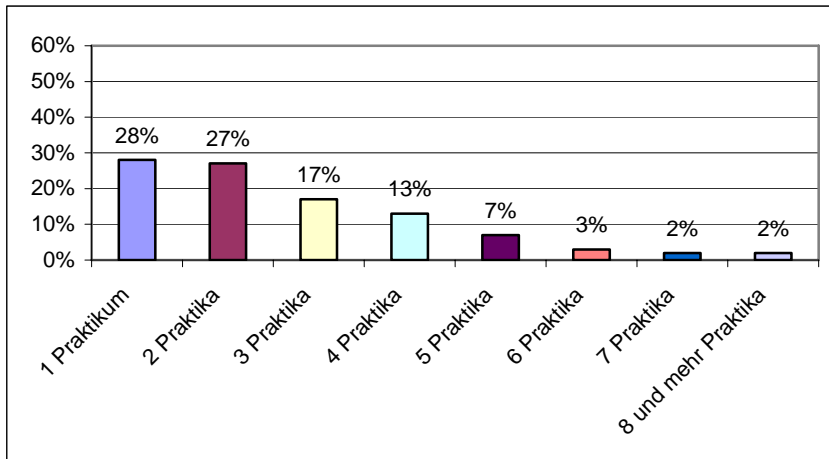
---

<sup>9</sup> Weitere anteilmäßig relevante vertretene Studienrichtungen waren in Bezug auf den Gesamtanteil: 7% Psychologie, zu 6% Politikwissenschaft, zu 3% Theaterwissenschaft, zu 3% Pädagogik, zu jeweils 2% Kunst und Kunstgeschichte, Kultur- und Sozialanthropologie, sowie zu 2% Geschichte, weitere 11% aus anderen Studienrichtungen.

<sup>10</sup> Weitere anteilmäßig relevante vertretende Studienrichtungen: 6% Soziologie und 2% Gesundheitsmanagement, weitere 1% aus anderen Fachrichtungen.

<sup>11</sup> Aufgrund der wenigen Forschungsergebnisse konnten keine Vergleichsdaten zur durchschnittlichen Praktika-Anzahl pro Person recherchiert werden. Die bisherigen Studien erfassten jeweils verschiedene PraktikantInnen-Gruppen, und befassten sich entweder mit Praktika während des Studiums bzw. Praktika nach Studienende.

Abb. 2: Praktika-Anzahl pro Person

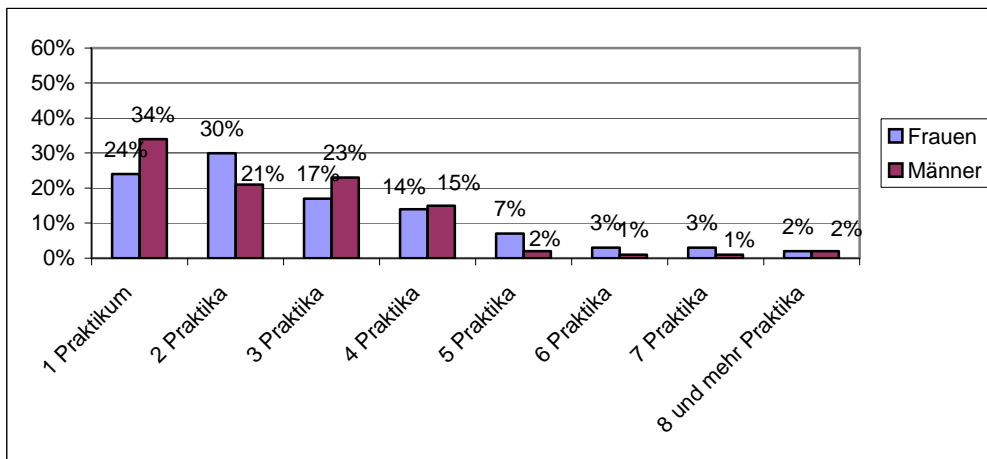


(n=376)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

### Vergleich Frauen-Männer

Frauen absolvierten anteilmäßig mehr Praktika, als Männer. Dieses Ergebnis ist mit anderen Studien vergleichbar. In dieser Erhebung differiert die durchschnittliche Praktika-Anzahl allerdings nur leicht: Frauen machten im Durchschnitt insgesamt 2,8 Praktika, während Männer 2,5 Praktika absolvierten. Frauen absolvieren am häufigsten zwei Praktika (zu 30%), während Männer zu 34% ein Praktikum absolvieren.

Abb. 3: Praktika-Anzahl nach Geschlecht



(n=288)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Die unterschiedliche Anzahl der Praktika lässt sich zum Teil aus den von Frauen gewählten Studienrichtungen und die damit verbundenen Praktika-Branchen erklären. Die teilgenommenen Frauen waren verstärkt in geisteswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Studien vertreten und arbeiten bedingt durch die Berufsfelder häufiger während und nach ihrem Studium in atypisch geprägten Branchen, die wiederum einen hohen Anteil an Praktika besitzen. Der Unterschied zwischen Frauen und Männer lässt sich nicht auf die Anzahl der Praktika reduzieren, sondern findet sich zudem in der Bezahlung der Praktika. Frauen verdienten beispielsweise in ihrem ersten Praktikum im Durchschnitt etwa 200 Euro/Monat, während Männer etwa 300 Euro/Monat verdienten.

### **Vergleich der Ausbildungsstadien**

Die Betrachtung der Ausbildungsstadien macht das Zustandekommen der Praktika-Anzahl je nach Ausbildungsphase deutlich. So machten FH-Studierende am häufigsten nur ein (Pflicht)Praktikum, während Uni- und Fh-AbsolventInnen am häufigsten bereits zwei Praktika absolvierten.

Die zeitliche Abfolge macht die unterschiedliche Rolle von Praktika deutlich: während des Studiums als Pflicht oder als erstes Kennenlernen des späteren Berufsfeldes, danach als Chance eine weitere Praxiserfahrung als „Aufbesserung des Lebenslaufes“ und schließlich als Möglichkeit eine stabile Beschäftigung in dem Unternehmen/ der Branche zu bekommen.

Gerade bei Personen mit weiterführenden Studium<sup>12</sup> ist eine hohe Praktika-Anzahl festzustellen. Über ein Drittel dieser Gruppe hat 4 Praktika und mehr bereits absolviert. Hier liegt die Vermutung nahe, dass sowohl das Studium als auch die Praktika als Überbrückung von Arbeitslosigkeit dienen. Denn die Fortsetzung des Studiums kann als Indikator für eine angespannte Arbeitsmarktsituation verstanden werden (vgl. Mitterauer und Reiter 2001: 154).

### **Vergleich Fachrichtungen**

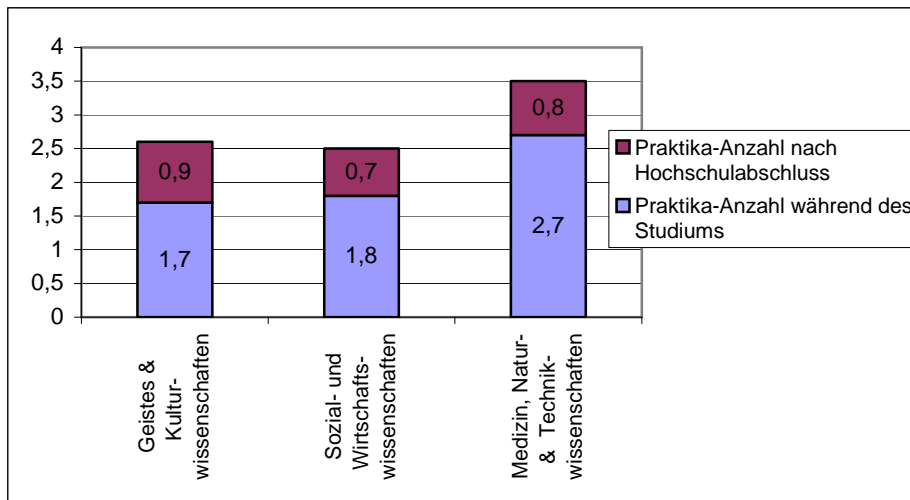
Bei einer nach Fachrichtung differenzierten Betrachtungsweise zeigt sich, dass Befragte aus dem Bereich der Medizin, Natur- und Technikwissenschaften im Durchschnitt 3,5 Praktika absolvierten. Befragte aus den Geistes- und Kulturwissenschaften, sowie aus den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften absolvierten ca. 2,5 Praktika. Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen weisen allerdings den höchsten Anteil an AbsolventInnen-Praktika auf.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Personen, mit weiterführenden Studium, sind jene, die bereits ihr Magister-Studium abgeschlossen haben, und danach weiterstudieren.

<sup>13</sup> Zum Vergleich: Nach der DGB-Studie sind folgende Fachrichtungen bei den AbsolventInnen-Praktika am häufigsten vertreten: 53% der Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen, 49% der SozialwissenschaftlerInnen, 39% der WirtschaftswissenschaftlerInnen machen ein oder mehrere Praktika nach Studienabschluss (Grühn und Hecht 2007: 12).

Abb. 4: Durchschnittliche Praktika-Anzahl nach Fachrichtung



(n=385)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Es konnten durch die Befragung eine Vielfalt an PraktikantInnen erreicht werden: Personen, in Ausbildung und AbsolventInnen im FH- als auch Unikontext, Frauen und Männer, Personen aus mehreren Bundesländern, aus verschiedenen Studien- und Fachrichtungen, verschiedenen Altersgruppen, mit unterschiedlicher Anzahl an Praktika.

Es ist davon auszugehen, dass diese an der Erhebung teilgenommene Personengruppe nicht die Grundgesamtheit aller PraktikantInnen in Österreich darstellt. Trotzdem lassen sich wesentliche Merkmale der PraktikantInnen-Beschäftigung, wie sie in den folgenden Kapiteln vorgestellt werden, sichtbar machen.

## 5 PraktikantInnen-Beschäftigung als Arbeitsmarkt?

*Angebot und Nachfrage charakterisieren einen Markt. Studierende, die aufgrund des Studienplans ein Pflichtpraktikum machen müssen und AbsolventInnen, die aufgrund der schlechten Arbeitsmarktsituation aus Mangel an Alternativen ein Praktikum absolvieren sind die ideale Zielgruppe für Unternehmen, die sich wiederum aufgrund des schlechten Arbeitsmarktes keine regulären Angestellten für die Arbeit leisten können.*

### 5.1 In welchen Branchen werden Praktika gemacht?

Es ist sicherlich kein Zufall, dass gerade die Medien das Thema rund um die „Generation Praktikum“ immer wieder thematisieren, sind sie selbst nach Ergebnissen dieser Studie doch die größte Branche, die PraktikantInnen beschäftigt. Tendenziell ist abzulesen, dass sich in vorwiegend instabilen Branchen (gekennzeichnet durch hohe Fluktuation, atypische Beschäftigung) Praktika finden.<sup>14</sup> PraktikantInnen-Branchen gehen damit meist mit hoher atypischer Beschäftigung einher (Schönbauer und Lamburda 2003 :27).

Im Zuge der Erhebung wurden alle absolvierten Praktika der Befragten erfasst. Das bedeutet, dass die Branche, Entlohnung, Dauer und Arbeitszeit jedes einzelnen Praktikums erfasst wurde. Daraus ergibt sich eine Anzahl von 890 Praktika, auf die sich nachfolgende Analysen stützten.

Die häufigsten Praktikums-Branchen:

- Medienbereich (177 Nennungen)
- Wissenschaftlicher Bereich (114 Nennungen)
- Sozial- und Gesundheitswesen (100 Nennungen)
- Kunstbereich (84 Nennungen)
- Werbung und Marketing (76 Nennungen)
- Non Profit (50 Nennungen)

Diesen Branchen sind folgende Merkmale gemeinsam:

- hoher Frauenanteil
- hoher Anteil an atypischer Beschäftigung
- kreatives Potenzial („LebenskünstlerInnen“)
- Selbstverwirklichung vs. geringer Verdienst
- Idealismus
- Chance sich einen Namen zu machen (Reputation)

---

<sup>14</sup> Zum Vergleich: die repräsentative HIS-Studie hat für AbsolventInnen-Praktika folgende Branchen mit dem größten Anteil von Praktika identifiziert: für Uni-AbsolventInnen: 12% „Sonstige Dienstleistungen“, 11% „Presse, Rundfunk Fernsehen“, 9% „Kunst & Kultur“, 8% „Gesundheitswesen“. Für FH-AbsolventInnen: 16% „Sonstige Dienstleistungen“, 12% „Maschinen-Fahrzeugbau“, 9% „Ingenieurbüro (auch Architektenbüro)“ (Briedis und Minks 2007: 9).

- geringe Aufstiegschancen

Auf die Branchen bezogen, in denen die unbezahlten Praktika vorwiegend stattfinden, lassen sich folgende Schlüsse ziehen<sup>15</sup>:

- 23% aller unbezahlten Praktika fand im Sozial- und Gesundheitswesen,
- 18% aller unbezahlten Praktika im Medienbereich,
- 16% aller unbezahlten Praktika im Kunstbereich,
- 16 % aller unbezahlten Praktika im Wissenschaftsbereich,
- 8% aller unbezahlten Praktika im Nonprofit Bereich,
- 6% aller unbezahlten Praktika im Medizinischen Bereich,
- 4% aller unbezahlten Praktika in der Werbung und Marketing,
- 4% aller unbezahlten Praktika im Bereich des öffentlichen Dienstes bzw. Verwaltung und
- 5% in allen weiteren Branchen statt.

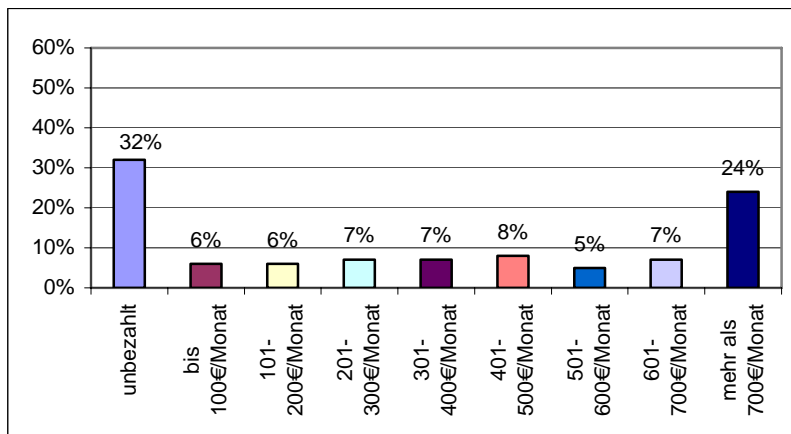
## 5.2 Merkmale der Praktika

Praktika können aufgrund von verschiedenen Merkmalen beschrieben werden. Dazu wurden in dieser Studie die Entlohnung, die Dauer, und die Arbeitszeit gewählt.

### Entlohnung

Die Entlohnung der Praktika erweist sich zu einem Drittel als unbezahlt, insgesamt 40% verdienen zwischen 100 und 700 Euro/Monat, ein Viertel verdiente mehr als 700 Euro im Monat.<sup>16</sup>

Abb. 5: Durchschnittliche Entlohnung der Praktika



(n=390)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

<sup>15</sup> Die deutsche DGB-Studie weist bezogen auf AbsolventInnen-Praktika folgende Wirtschaftsbereiche mit dem höchsten Anteil an unbezahlten Praktika auf: 41 % der Kunst, Kultur, Medien, 16% Gesundheitswesen, 12% Öffentliche Verwaltung, Bahn, Post (Grünn und Hecht 2007: 14).

<sup>16</sup> Die HISBUS-Studie hat auf Deutschland bezogen festgestellt, dass Praktika während des Studiums zu 68% nicht vergütet werden (Krawietz et al. 2006: 5).

Unentlohnte Arbeit kann Unzufriedenheit erzeugen. So fühlte sich ein knappes Drittel aller Befragten ausgenützt. Der Ausbildungsstatus spielt eine wesentliche Rolle: so gab über ein Drittel der Uni-AbsolventInnen an, sich während ihres AbsolventInnen-Praktikums ausgenützt gefühlt zu haben. Neben der Bedeutung der Rolle des/der Lernenden je nach Ausbildungsstatus besteht ein Zusammenhang zwischen dem Ausgenütztfühlen und dem Entgelt: je weniger die Befragten verdienen haben (bzw. unentgeltlich gearbeitet haben), desto stärker haben sie sich ausgenützt gefühlt.

Bei AbsolventInnen-Praktika liegt die Vermutung nahe, dass solche PraktikantInnen mehr verdienen als ihre studentischen KollegInnen, da Praktika in diesem Kontext als „Einstiegsjobs“ fungieren. Der unbezahlte Anteil bei AbsolventInnen-Praktika liegt bei 26%. Lediglich 20% der AbsolventInnen verdienen 700 Euro/Monat und mehr. Es zeigt sich deutlich, dass die Arbeit fertiger AkademikerInnen, die man nicht mehr mit dem Bereich des ausbildungsbezogenen Lernens in Zusammenhang bringen kann, insgesamt in finanzieller Weise sehr gering geschätzt wird.

### **Anteil der unbezahlten Praktika**

Der Anteil der unbezahlten Praktika beträgt insgesamt 32% und nimmt zwischen dem ersten (36%) und dem fünften ab (22%) und steigt anschließend bis zum achten Praktikum auf 43%. Daraus lässt sich folgern, dass ab dem fünften Praktikum die Chance unbezahlt zu arbeiten wesentlich steigt. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen bedarf es weiterer Forschung um diese Annahme zu prüfen.

Bezogen auf den Unterschied zwischen Frauen und Männer sieht man deutlich, dass Frauen insgesamt mehr unbezahlte Praktika absolvieren. 36% der Frauen absolvierten unbezahlte Praktika, während dies nur 23% der Männer tun.

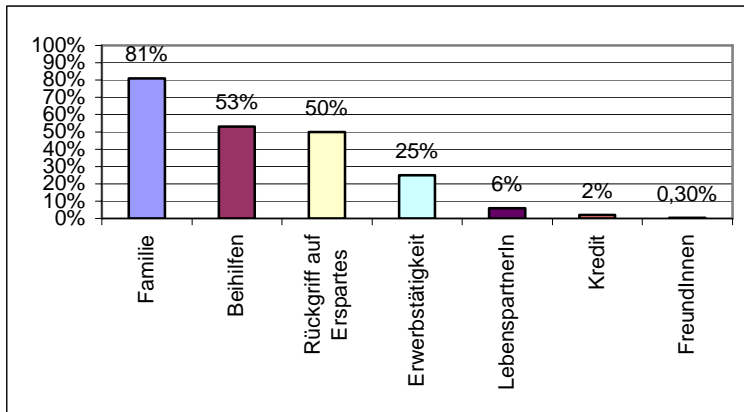
### **Finanzierung durch Eltern, Beihilfen und Erspartes**

PraktikantInnen, die ohne Entgelt im Praktikum arbeiten, benötigen im Großteil der Fälle finanzielle Unterstützung. 81% der PraktikantInnen wurden von der Familie unterstützt, 53% erhielten Beihilfen, 50% griffen auf ihr Erspartes zurück, sowie zu 25% waren neben dem Praktikum noch erwerbstätig. Die finanzielle Unterstützung durch LebenspartnerInnen, Kredite und FreundInnen wird von den Befragten insgesamt weniger in Anspruch genommen.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Zum Vergleich: zu ähnlichen Zahlen bezüglich der finanziellen Unterstützung von PflichtpraktikantInnen kommt Amann: 64% der Befragten wurden durch die Eltern finanziell unterstützt, 42,5% erhielten diverse Beihilfen, 34,5% haben auf Erspartes zurückgegriffen (Amann 2007: 91). Zu den annähernd gleichen Zahlen kommt die DGB-Studie (Grühn und Hecht 2007: 18).

Abb. 6: Finanzielle Unterstützung während der Praktika



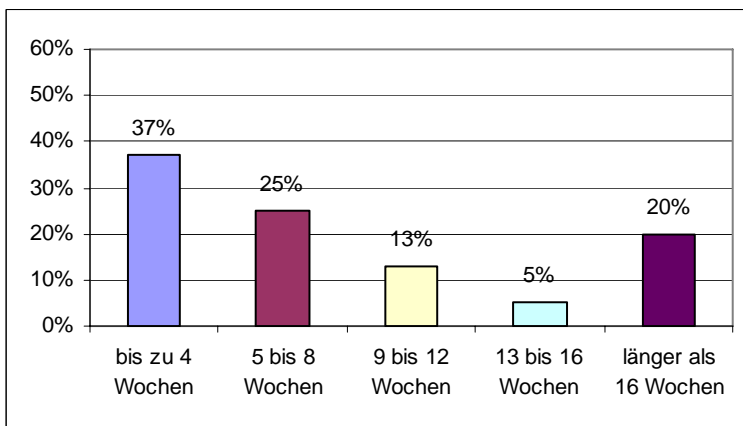
(n=323)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Im Zusammenhang mit den Ausbildungsstadien wird deutlich, dass Personen mit weiterführendem Studium noch stärker auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind (zu 92% durch die Familie, 16% durch Kredite und zu 8% von der/dem LebenspartnerIn), FH-AbsolventInnen am häufigsten neben dem Praktikum erwerbstätig (zu 35%) sind und Beihilfen verstärkt von Uni-Studierenden in Anspruch genommen (zu 59%) werden.

### Dauer

Im Durchschnitt dauert ein Praktikum zwischen zwei und drei Monaten.<sup>18</sup> Über ein Drittel der Praktika dauert nur 1 Monat, ein Fünftel der Praktika dauert länger als 4 Monate. Bis zum vierten Praktikum steigt die Dauer der Praktika tendenziell an, und sinkt ab dem fünften Praktikum wieder ab.

Abb. 7: Durchschnittliche Dauer der Praktika



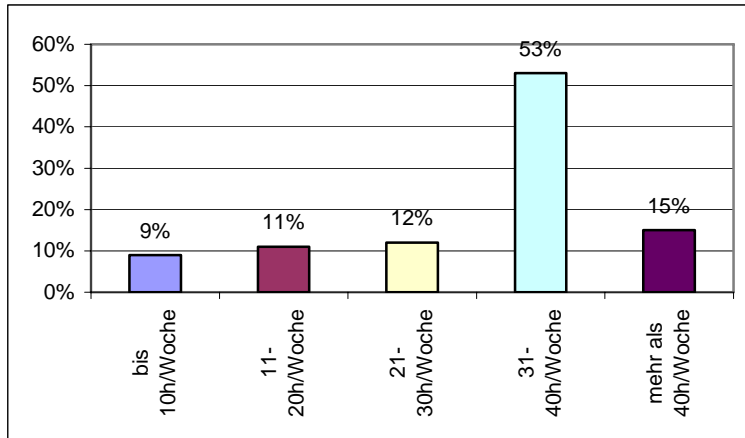
(n= 890)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

<sup>18</sup> Zum Vergleich: Die repräsentative HIS-Studie hat untersucht, dass etwa die Hälfte der AbsolventInnen-Praktika zwischen 1 und 3 Monaten dauert. (Briedis und Minks 2007: 4). Pflichtpraktika dürften insgesamt länger dauern als reguläre freiwillige Praktika. Amann fand in ihrer Untersuchung von Pflichtpraktika bei über der Hälfte des ersten Pflichtpraktika eine Dauer von mehr als 20 Wochen heraus (Amann 2007: 85).

## Arbeitszeit

Über die Hälfte (53%) aller Praktika wurde in einer Arbeitszeit von 31-40 Stunden/Woche absolviert. 15% der Praktika fanden in einer über 40 Stunden/Woche statt. Unter der Annahme einer Normalarbeitszeit von 40h/Woche hat jede/r siebte PraktikantIn somit Überstunden während der Praktika gemacht.<sup>19</sup>

Abb. 8: Durchschnittliche Arbeitszeit der Praktika



(n=890)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

PraktikantInnen arbeiten nach diesen Zahlen in der Regel Vollzeit und leisten darüber hinaus noch zu einem hohen Anteil Überstunden. Während der Anteil der 31-40h/Woche bis zum 5. Praktikum leicht sinkt (44%), steigt der Anteil zugunsten der über 40h/Woche arbeitenden PraktikantInnen bis zum 3. Praktikum auf 19% an.

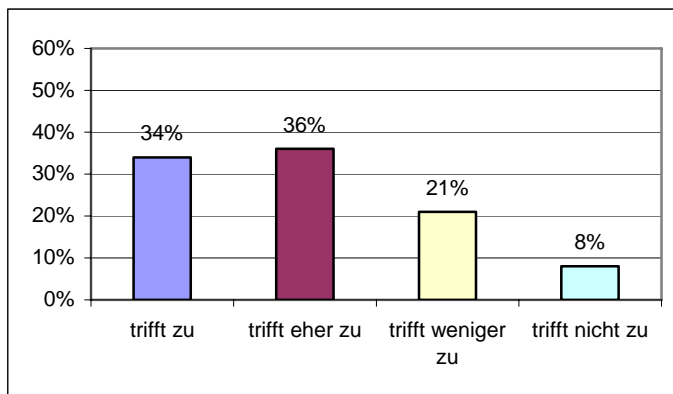
## Vollwertigkeit der Arbeit

Die Arbeitstätigkeiten während eines Praktikums differieren von Praktikum zu Praktikum und können als sehr heterogen vermutet werden. Das veraltete Bild der/des kaffeekochenden PraktikantIn/en muss allerdings neu gezeichnet werden. Die Erhebung versuchte sich diesem Aspekt zu nähern.

Auf die Aussage „Ich leistete dieselbe Arbeit wie meine KollegInnen“ antworteten insgesamt zwei Drittel mit „trifft zu“, bzw. „trifft eher zu“. Dies zeigt, wie die Arbeit von PraktikantInnen einerseits von den Befragten selbst eingeschätzt wird, allerdings auch die Integration in den Arbeitsalltag.

<sup>19</sup> Zum Vergleich: Die Studie von Amann kommt auf ähnliche Ergebnisse: dort arbeiteten PflichtpraktikantInnen zu 58,3% 31-40 Stunden/Woche. 37,9% leisteten sogar mehr als 40 Stunden/ Woche an Arbeitszeit (Amann 2007: 92).

Abb. 9: Antwort auf die Aussage „Ich leistete dieselbe Arbeit wie meine KollegInnen“



(n=309)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Mehr als die Hälfte der FH-Studierenden gab an, dieselbe Arbeit wie ihre KollegInnen geleistet zu haben („trifft zu“, 23% „trifft eher zu“), nur jede/r Zehnte war für niederschwellige Tätigkeiten (wie etwa kopieren, recherchieren) eingesetzt worden. Nur jede/r fünfte FH-StudentIn fühlte sich während des Praktikums ausgenützt.

Uni-AbsolventInnen leisten zu einem etwas größeren Anteil (41% „trifft zu“, 35% „trifft eher zu“) bei ihrem AbsolventInnen-Praktikum dieselbe Arbeit, wie ihre KollegInnen. Auch gaben sie am häufigsten an, freundlich behandelt worden zu sein (75% „trifft zu“), allerdings fühlte sich jede/r Dritte ausgenützt.

Auf die Aussage „Ich habe nur positive Erfahrungen während des Praktikums erlebt“ antwortete der größte Anteil aller Befragten mit „trifft eher zu“. Insgesamt haben 40% der Befragten in ihrem letzten Praktikum nicht nur Positives erlebt. Der kleinste Anteil (nur jede/r Sechste) gibt an, nur positive Erfahrungen gemacht zu haben.

### 5.3 Branchenspezifische Praktika-Merkmale

Tab. 3: Darstellung der Abweichungen der 6 größten Praktikabranchen in Prozentpunkten vom Gesamtdurchschnitt aller 20 erhobenen Branchen

		Kultur- bereich	Medien- bereich	Sozial- & Gesundheits- wesen	Werbung & Marketing	Wissen- schaft	Nonprofit Bereich	<b>Gesamt Durchschnitt</b>
<b>Dauer</b>	bis zu 4 Wochen	-18	+7	+4	-13	-2	-14	37%
	5 bis 8 Wochen	+10	+3	-11	+8	-4	-13	25%
	9 bis 12 Wochen	+7	0	+3	-2	-1	+6	13%
	13 bis 16 Wochen	+2	-1	-1	+3	+5	-5	5%
	länger als 16 Wochen	-1	-9	+5	+3	+3	+26	20%
<b>Arbeitszeit</b>								
<b>Arbeitszeit</b>	bis 10h/Woche	+6	-1	+9	-4	+10	+21	9%
	11-20h/Woche	+10	-4	+3	-3	+12	-5	11%
	21-30h/Woche	+6	6	+1	+7	-5	-2	12%
	31-40h/Woche	-20	-1	-11	-6	-5	-9	53%
	mehr als 40h/Woche	-2	0	-2	+6	-10	-5	15%
<b>Gehalt</b>								
<b>Gehalt</b>	unbezahlt	+21	0	+21	-15	+3	+7	32%
	bis 100€/Monat	-1	+1	+1	+10	-2	+21	6%
	101-200€/Monat	0	-3	+1	-1	+1	-4	6%
	201-300€/Monat	0	+3	0	-2	-3	-5	7%
	301-400€/Monat	-5	+2	0	+1	+5	-2	7%
	401-500€/Monat	-1	+6	-2	+2	-3	-5	8%
	501-600€/Monat	-1	-3	-4	-1	+13	-1	5%
	601-700€/Monat	-5	1	-3	+1	-1	+2	7%
mehr als 700€/Monat	-10	-3	-17	+4	-15	-12	24%	

(n=801; 1.-4. Praktikum) Die graue Markierung bedeutet eine Abweichung vom Gesamtdurchschnitt mehr als plus bzw. minus 10 Prozentpunkte.

Quelle: Schopf und Ringler 2007

Praktika finden nach den erfassten Merkmalen zu einem Drittel unbezahlt, mehrheitlich in 40h/Wochen und über mehrere Monate statt. Die Bereitschaft Überstunden zu leisten ist bei PraktikantInnen als hoch einzuschätzen. Nach der subjektiven Einschätzung leistet ein großer Anteil der PraktikantInnen die selbe Arbeit wie ihre KollegInnen. Ausgenützt fühlen sich vermehrt jene PraktikantInnen, die nicht mehr in der Ausbildung stehen, sowie jene die unbezahlt gearbeitet haben.

Praktika finden verstärkt in atypisch geprägten Branchen statt, in denen sich wiederum ein hoher Anteil an unbezahlten Praktika feststellen lässt. Branchenspezifisch lassen sich deutliche Unterschiede bezüglich der Dauer, der Arbeitszeit sowie der Entlohnung sichtbar machen.

## 6 Arbeitsrechtliche Situation der PraktikantInnen-Beschäftigung

*Prekäre Beschäftigung findet zu einem großen Anteil im rechtlichen Graubereich statt. Sei es, dass die PraktikantInnen, ihre arbeitsrechtlichen Möglichkeiten nicht ausschöpfen bzw. wahrnehmen, oder sie über ihre Rechte und Pflichten nicht umfassend informiert sind. Die reale Arbeitssituation und die arbeitsrechtlichen Regelungen können dadurch stark voneinander abweichen. Im Falle der PraktikantInnen-Beschäftigung scheint dieser Aspekt noch stärker ausgeprägt zu sein. Die arbeitsrechtliche Bandbreite zwischen Anstellung und unbezahlter (Schwarz-) Arbeit wird von den Betrieben ausgenützt. Die vorliegenden Daten wurden in Bezug auf das letzte absolvierte Praktikum erhoben.*

### 6.1 Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums

Die Form des Zustandekommens einer Vereinbarung kann sich auf die Art der Beschäftigung auswirken. Geregelte und detaillierte Vereinbarungen ermöglichen eine sachliche, geschäftliche Beziehung. Das Fehlen einer schriftlichen Vereinbarung kann daher der Beginn eines unklaren Beschäftigungsverhältnisses sein. So hatten 39 % der Befragten eine schriftliche Vereinbarung zum Beginn des letzten absolvierten Praktikums.<sup>20</sup> In dieser war die Dauer des Praktikums zu 93%, Arbeitszeit zu 81%, Aufgabengebiet zu 67%, der Ort des Arbeitsplatzes zu 20% und Überstundenregelung zu 18% Teil der Vereinbarung.

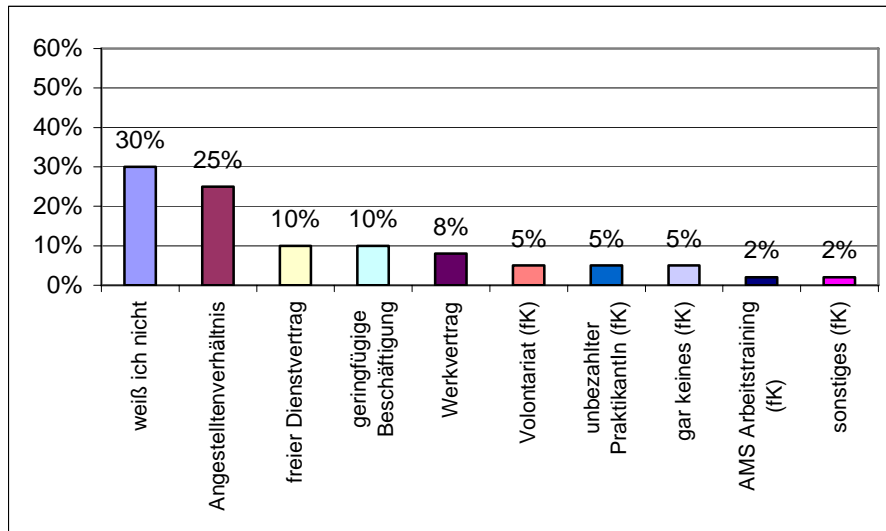
Aus arbeitsrechtlicher Sicht waren 25% der Befragten angestellt, 10% als freie/r DienstnehmerIn angemeldet, 10% geringfügig beschäftigt und weitere 8% mittels Werkvertrag beschäftigt.<sup>21</sup> Der größte Teil der Befragten (30%) gab an, nicht zu wissen, in welchem Dienstverhältnis das Praktikum stattgefunden hat. Gerade durch den Ausbildungscharakter des Praktikums eignen sich nur gewisse Vertragsformen, die ein begleitendes Anlernen und Integration in den Betrieb ermöglichen. Ein freier Dienstvertrag, sowie ein Werkvertrag schließen dieses Miteinander von der arbeitsrechtlichen Konstruktion in großem Maße aus, so ist beispielsweise die Anwesenheit im Betrieb bei einem Werkvertrag nicht erforderlich.

---

<sup>20</sup> Eine mündliche Vereinbarung ist an sich auch als Vereinbarung zu verstehen, allerdings ist es wesentlich schwieriger, mündlich Zusagen im Falle einer Klage arbeitsrechtlich zu belegen.

<sup>21</sup> Es wurde die Art des Beschäftigungsverhältnisses nur des letzten Praktikums in der Erhebung abgefragt.

Abb. 10: Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums



(n= 317; fK= freie Antwortkategorie)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Von jenen, die weitere Dienstverhältnisse angegeben haben, sind jeweils 5% als VolontärIn oder als unbezahlte/r PraktikantIn beschäftigt gewesen, weitere 5% gaben an, gar nicht formell beschäftigt gewesen zu sein. Auch bezeichneten die Befragten AMS Arbeitstrainings als Praktikum.

Das Kennen der Rechte und Pflichten könnte PraktikantInnen helfen ihre betriebliche Position besser auszuverhandeln und auch ihr Selbstverständnis, wie die Arbeitswelt gestaltet ist, beeinflussen.<sup>22</sup>

## 6.2 Entlohnung und Beschäftigungsverhältnis

Die Höhe des Entgeltes im letzten Praktikum steht in Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis: so weiß in der Gruppe, die im letzten Praktikum unbezahlt gearbeitet hat, jede/r 2. nicht mehr in welchem Beschäftigungsverhältnis sie/er sich befunden hat. Diese Gruppe gab auch häufiger an, sich „in gar keinem Beschäftigungsverhältnis“ befunden“ zu haben.

Die Gruppe hingegen, die mehr als 700 Euro/Monat in ihrem letzten Praktikum verdient hat, war zu 54% angestellt. Diese Gruppe weist zudem den geringsten Anteil jener auf, die nicht wissen, wie sie beschäftigt waren (15%).

<sup>22</sup> Folgeforschungen sollen die Rolle der Betriebsräte in der Praktika-Beschäftigung klären.

### 6.3 Ausbildungsstatus und Beschäftigungsverhältnis

Bezogen auf die unterschiedlichen PraktikantInnen-Gruppen<sup>23</sup> weisen FH-Studierende den höchsten Anteil an schriftlichen Vereinbarungen auf (75%), währenddessen nur 58% Uni-StudentInnen eine solche vereinbarten. Die schriftlichen Vereinbarungen der FH-Studierenden beinhalten jeweils die höchsten Anteile der unterschiedlichen Aushandlungspunkte (Arbeitszeit, Arbeitsdauer, Bezahlung, Arbeitsplatz und Überstundenregelung)

Obwohl FH-Studierende am häufigsten eine schriftliche Vereinbarung bezüglich ihres letzten Praktikums mit der/dem ArbeitgeberIn abgeschlossen haben, sind sie die größte Gruppe, die nicht die Art des Beschäftigungsverhältnisses nennen kann (38%). FH-Studierende waren am häufigsten geringfügig-beschäftigt (16%).

Die Gruppe mit dem geringsten Wert (17%) an „Nichtwissenden“ sind Weiterstudierende. Sie scheinen besser informiert zu sein und verhandeln scheinbar erfolgreicher, waren doch zwei Drittel in ihrem letzten Praktikum angestellt. Diese Gruppe wies auch eine erhöhte Anzahl von Praktika auf und hat darin vermutlich eine gewisse Routine erhalten. Im Vergleich dazu war die Gruppe der Uni-AbsolventInnen nur zur Hälfte während ihres AbsolventInnen-Praktikums angestellt.

Das AMS Arbeitstraining<sup>24</sup> wird als Angebot primär von Uni-AbsolventInnen und Personen, die weiterstudieren genützt. Obwohl das AMS Arbeitstraining als Anstellung über das AMS geregelt ist, wird es von den Befragten als etwas anderes wahrgenommen. Der Titel der „Maßnahme Arbeitstraining“ deren Betonung auf Intervention liegt, könnte dafür verantwortlich sein, dass die Befragten dies nicht als Beschäftigungsverhältnis wahrnehmen.

### 6.4 Auswirkung auf zukünftige Beschäftigungsverhältnisse

Die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt können die Erwartungen und Strategien maßgeblich beeinflussen und somit auch Effekte erzeugen. Am Beschäftigungsverhältnis des letzten Praktikums und dem derzeitigen der Befragten lässt sich erkennen, dass diejenigen, die während des Praktikums angestellt waren auch zum Zeitpunkt der Erhebung zu 65% angestellt waren. Währenddessen die PraktikantInnen mit freien Dienstvertrag zum Zeitpunkt der Erhebung nur zu 25% angestellt waren.

Die Zufriedenheit mit dem heutigen Beschäftigungsverhältnis ist bei der Gruppe der PraktikantInnen, die im letzten Praktikum angestellt waren, am höchsten.

---

<sup>23</sup> Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf niedrigen Fallzahlen: FH-AbsolventInnen (n=20), Personen mit weiterführenden Studien (n= 24), sowie FH-StudentInnen (n=32). Bei der Interpretation ist daher Vorsicht geboten.

<sup>24</sup> Ein AMS-Arbeitstraining „hat zum Ziel, AbsolventInnen von schulischen oder akademischen Ausbildungen ohne einschlägige Berufspraxis den Eintritt ins Berufsleben zu erleichtern. Aus diesem Grund wurde die Möglichkeit eines „Trainings-on-the-job“ bei Betrieben oder Einrichtungen geschaffen.“ (AMS 2007)

Es zeigt sich auch, dass die Anzahl der zum Erhebungzeitpunkt Jobsuchenden sich stärker aus den im letzten Praktikum beschäftigten VolontärInnen, AMS-Arbeitstrainees, WerkvertragsnehmerInnen, sowie Personen speist, die das Beschäftigungsverhältnis nicht mehr angeben konnte.

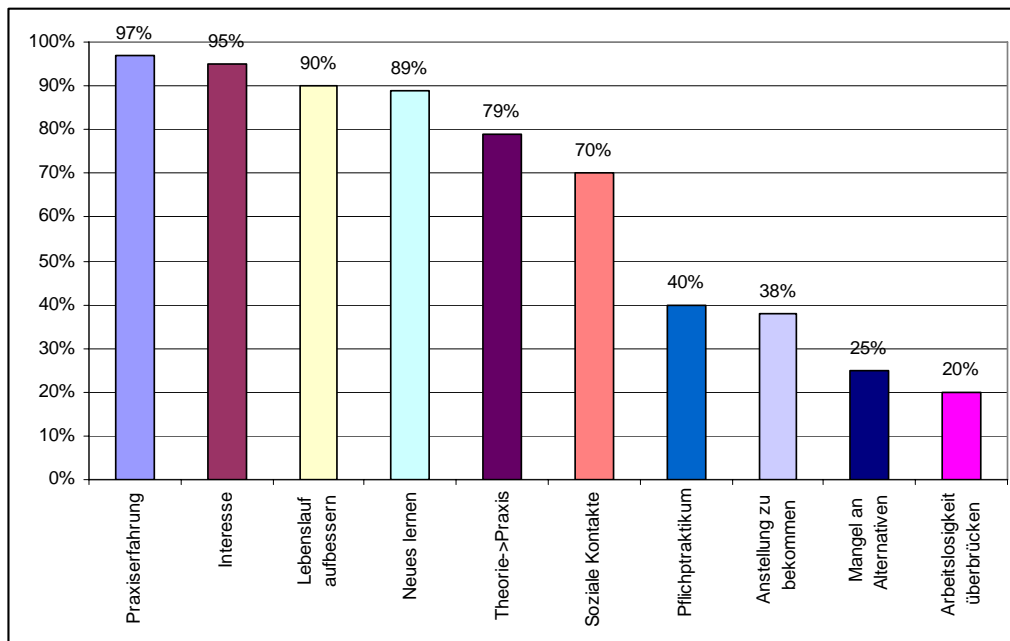
Wer während seines letzten Praktikums regulär angestellt war, ist auch zum Zeitpunkt der Erhebung häufiger angestellt und zufriedener als die Gruppe jener, die im Praktikum nichts verdiente und atypisch bzw. in keinem formalen Beschäftigungsverhältnis stand. Wir vermuten, dass dies das Resultat der beruflichen Sozialisation ist. Junge AkademikerInnen erfahren während oder nach dem Studium „wie es geht“ und was machbar am Arbeitsmarkt ist, und was nicht. In der Folge entwickelt sich eine hohe Bereitschaft umsonst zu arbeiten und keine Forderungen zu stellen. In Kombination mit prekären Beschäftigungsverhältnissen kann dies zu Hemmungen beim Einfordern der eigenen Rechte gegenüber den ArbeitgeberInnen führen. Dieser Punkt bedarf weiterer Forschung.

## 7 Gründe für ein ausbildungsbezogenes Praktikum

Zwei der wichtigsten persönlichen Gründe ein Praktikum zu absolvieren, liegen im Erwerb von Praxiserfahrung und im persönlichen Interesse. Gründe ein Praktikum zu machen, finden sich jedoch nur zum Teil in persönlichen Motiven. Auch strukturelle Gegebenheiten, wie z.B. verpflichtende Praktika während des Studiums oder die Arbeitsmarktsituation, bewegten die Befragten dazu Praktika zu absolvieren. Persönliche und strukturelle Gründe überschneiden sich daher in der Realität häufig.

Die Frage nach möglichen Motivationen ein Praktikum zu absolvieren, ist ein zentraler Gegenstand dieser Studie. Die Befragten konnten zwischen 10 möglichen Motiven für Praktika wählen. Zuerst wurde eine explorative Faktor- bzw. Hauptkomponentenanalyse der Motive durchgeführt, um Zusammenhänge zwischen den einzelnen Motiven aufzuspüren. Im Anschluss wurden Gruppenvergleiche entlang der gefundenen Motivationslagen durchgeführt.

Abb. 11: Motive für Praktika



(n= 337; Anteile „trifft zu“ und „trifft eher zu“)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

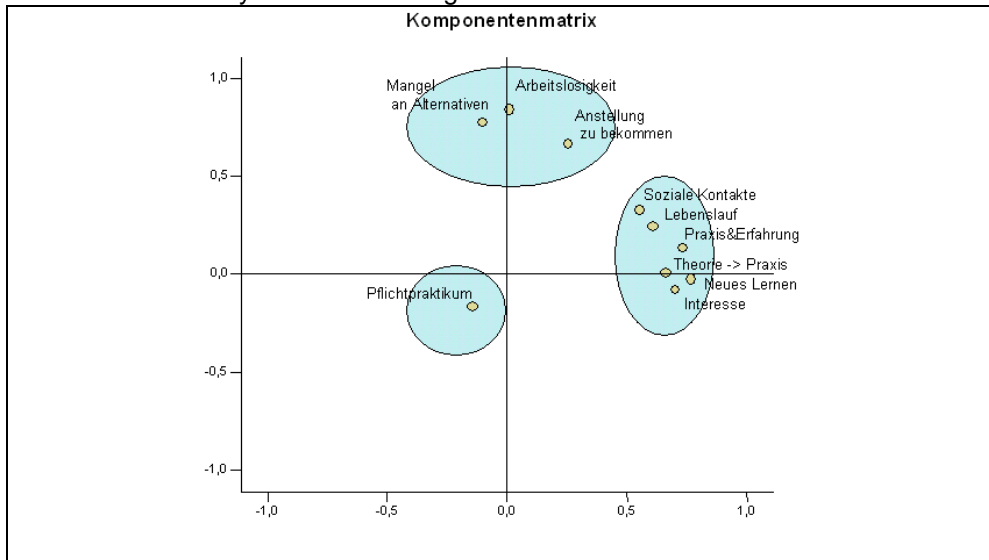
Als wichtigste Motivationen ein Praktikum zu absolvieren wurden der Erwerb von Praxiserfahrung (97%) und persönliches Interesse (95%) genannt. Knapp dahinter folgen das Aufbessern des eigenen Lebenslaufs (90%) und der Wunsch, Neues auf dem eigenen Fachgebiet zu lernen (89%). Auch das praktische Umsetzen von theoretischem Wissen (79%) und der Aufbau eines Kontakt-Netzwerkes (70%) waren häufige Motive für ein Praktikum. Für 40% der Befragten traf es zu, dass sie zumindest eines ihrer Praktika als Pflichtpraktikum absolviert haben. Schließlich wird das Motiv eine Anstellung in Unternehmen zu bekommen, in dem sie als PraktikantIn gearbeitet hatten von 38% genannt. Letztlich werden ein Mangel an Alternativen zur Absolvierung eines Praktikums von 25% und die Überbrückung von Arbeitslosigkeit von 20% als zutreffende Gründe für die Absolvierung ihrer Praktika genannt.

Die oben präsentierten 10 Motive wurden auf übergeordnete Zusammenhänge hin untersucht. Das dabei angewandte Verfahren der Hauptkomponentenanalyse zielt darauf ab, starke Zusammenhänge („Komponenten“) zwischen verschiedenen Variablen zu finden und sie in vereinfachter Form wiederzugeben (Backhaus et al. 2006; Dunteman 1989). Das Verfahren ist explorativ, also nicht hypothesenprüfend. Die Interpretation der Ergebnisse durch die ForscherInnen kann zur Formulierung von neuen Hypothesen führen, die in nachfolgenden Forschungsprojekten geprüft werden müssen.

Die hier präsentierten Komponenten repräsentieren keine auslösenden Faktoren, sondern inhaltliche Gemeinsamkeiten. Wir erklären hier nicht, warum dieses oder jenes Motiv von den Befragten als Grund für ein Praktikum angegeben wurde. Wir beschreiben hier, welche Motive in einem starken Zusammenhang stehen und leiten daraus Schlussfolgerungen ab.

Die Abbildung der hier präsentierten Motive wird durch die Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse zusätzlich geschärft. Insgesamt zeigt sich, dass die 10 Motive in 3 eindeutige Gruppen einteilbar sind.

Abb. 12: Faktoranalyse Motivationslagen



Quelle: Schopf und Ringler 2007

## 7.1 Motiv der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung

Persönliche Motive, wie das persönliche Interesse, die praktische Umsetzung von theoretischem Wissen und das Erlernen von neuem Wissen, hatten bei einem ausbildungsbezogenen Praktikum für alle Befragtengruppen dieselbe große Relevanz. Ebenso verhielt es sich bei den pragmatischeren Motiven, wie dem Nachweis von Praxiserfahrung und der Aufbesserung des Lebenslaufs. Ein Unterschied zeigt sich beim Stellenwert des Praktikums für das eigene soziale Netzwerk. Für 74% der Frauen war der Erwerb von sozialen Kontakten ein Grund, ein Praktikum zu absolvieren. Demgegenüber ist der Aufbau eines Kontakt-Netzwerks nur für 59% der Männer wichtig. Auch im Fachhochschul- und Universitätskontext zeigt sich hier ein gewisser Unterschied: Uni-AbsolventInnen nutzten Praktika zu 73% als Mittel um soziale Kontakte zu knüpfen, FH-AbsolventInnen lediglich zu 55%.

## 7.2 Motiv der Absolvierung des Pflichtpraktikums

Im Bereich der Fachhochschulen sind Berufspraktika für Bakkelauriat- und Diplomstudiengänge bereits ein verpflichtender Grundbestandteil des Lehrplans (Geschäftsstelle des Fachhochschulrates 2007). Wie unsere Daten zeigen, etablieren sich Pflichtpraktika zunehmend auch in bestimmten Studienrichtungen an den Universitäten.

Das Pflichtpraktikum besitzt also unter den Motivationen eine gewisse Ausnahmestellung. Im Vergleich zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung oder der Suche nach einem Arbeitsplatz liegt der Grund für Pflichtpraktika nicht in einer persönlichen Absicht des oder der Befragten. Diese Motivationslage ist, im Unterschied zu den anderen, nicht innen- sondern außenmotiviert, also durch die Umwelt der Befragten zustande gekommen.

Es ist also wenig überraschend, dass das Pflichtpraktikum besonders bei den FH-Studierenden bzw. bei den FH-AbsolventInnen zu einem hohen Anteil (85% respektive 100% „trifft zu“) Motiv für ein Praktikum gewesen ist. Bei den Uni-StudentInnen und Uni-AbsolventInnen war das Pflichtpraktikum nur für rund ein Viertel ein Motiv gewesen, ein Praktikum zu machen.

Theoretische Kenntnisse wollen die FH-Studierenden am häufigsten einsetzen (68% „trifft zu“, 12% „trifft eher zu“). Die Wichtigkeit der Verschränkung von Ausbildung und Berufsfeld ist in dieser Motivation wiederzuerkennen.<sup>25</sup>

### Was ist der Effekt von Pflichtpraktika?

Auf Grund der Datenlage lassen sich keine Verallgemeinerungen über absolute Häufigkeiten machen. Die gefundenen Unterschiede lassen aber den Schluss zu, dass die Arbeitssuche durch ein ausbildungsbezogenes Praktikum für AbsolventInnen der Universität wichtiger als für die AbsolventInnen der FH ist. Nach einer Erklärung für dieses Phänomen sollte gesucht werden, da zu vermuten ist, dass die Präsenz von Pflichtpraktika in den Lehrplänen der FHs einen Einfluss auf die späteren Karrierechancen hat. In Anbetracht des Wettbewerbs und Lohndrucks, der durch eine erhöhte Anzahl von PflichtpraktikantInnen auf dem Arbeitsmarkt von JungakademikerInnen zu erwarten ist, sollten zukünftige Forschungsprojekte auch den Nutzen von Pflichtpraktika für die einzelnen AbsolventInnen einschätzen.

## 7.3 Motiv der Arbeitsplatzsuche

Eine dritte Motivationslage aus der heraus die Befragten Praktika absolvierten, ist die Suche nach einem Arbeitsplatz. Dieses Motiv gewinnt nach dem Studienabschluss an Wichtigkeit und hier besonders für die Uni-AbsolventInnen. Auf insgesamt über die Hälfte der Uni-AbsolventInnen traf dieses Motiv zu (32% „trifft zu“, 24% „trifft eher zu“), aber nur für rund ein Drittel der FH-AbsolventInnen (10% „trifft zu“, 23% „trifft eher zu“). Auch scheinen Frauen dieses Motiv häufiger zu verfolgen als Männer: Etwas weniger als die Hälfte der Frauen (20% „trifft zu“, 24% „trifft eher

---

<sup>25</sup> Eine Studie, die die ersten vier FH- AbsolventInnen-Jahrgänge zum Thema Berufseinstieg untersuchte, kam zu dem Schluss, dass jede/r zweite AbsolventIn die Forderung nach Praxisbezug der Unternehmen trotz Pflichtpraktika nicht nachkommen konnte. Eine praxisorientierte Ausbildung kann daher eine ausreichende Erfahrung nicht gewährleisten (vgl. Hoyer und Ziegler 2002: 74.)

zu“) nannten das Finden einer Anstellung als Motiv gegenüber einem Fünftel der Männer (6% „trifft zu“, 15% „trifft eher zu“) als Motiv.

Praktika werden nicht nur als Ausbildungsverhältnis wahrgenommen. Neben den zu erwartenden Motiven, wie Ausbildungsbezogenheit und Praxiserfahrung, sowie dem Pflichtpraktikum, stellt die Suche nach einem Arbeitsplatz ein relevantes Motiv dar. In Anbetracht der Tatsache, dass der Fragebogen explizit nach ausbildungsbezogenen Praktika fragte, ist es umso auffälliger, dass diese Motivlage so deutlich vertreten ist. Dies macht die enge Verwobenheit des Praktikums als Ausbildungsverhältnis mit dem Arbeitsmarkt deutlich und zeigt, wie verschwommen die Grenze zwischen Ausbildung und Arbeit wahrgenommen wird.

Es lässt sich feststellen, dass sich je nach Ausbildungsstatus die Motive und auch die damit verbundenen Chancen unterscheiden. Am deutlichsten heben sich die Uni-AbsolventInnen von den anderen Gruppen ab. Zusätzlich zeigen sich große Unterschiede zwischen Befragten aus dem Universitäts- und aus dem Fachhochschulkontext. Die erhöhte Präsenz von Pflichtpraktika spielt hier anscheinend eine große Rolle, die näher untersucht werden sollte.

## 8 Was macht ein gutes Praktikum aus?

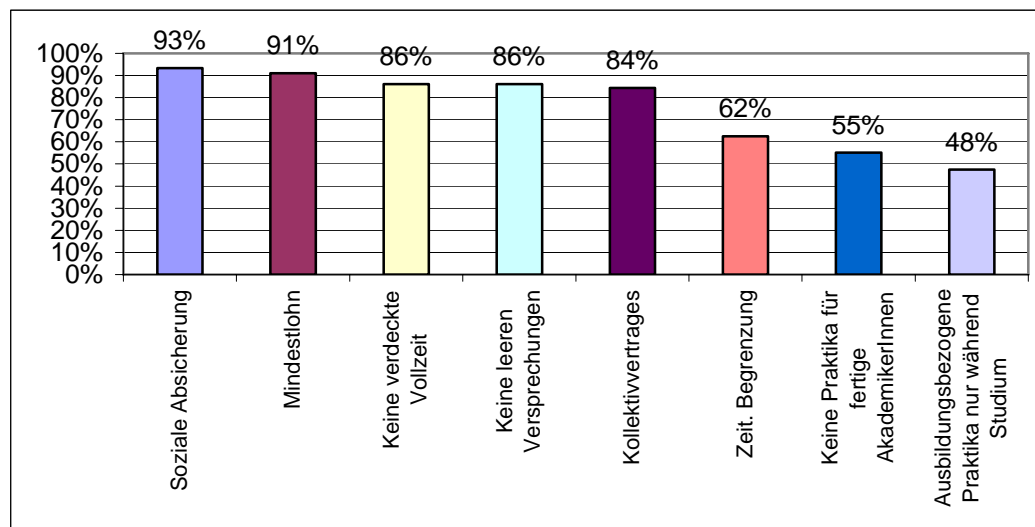
Wer sich als PraktikantIn in einem Unternehmen engagiert, wünscht sich dafür eine entsprechende Wertschätzung ihrer/seiner Arbeit. Soziale Absicherung, Mindestlöhne und eine faire Behandlung durch die ArbeitgeberInnen stehen ganz oben auf der Rangliste der Forderungen der PraktikantInnen.

### 8.1 Die Forderungen der PraktikantInnen

An erster Stelle stehen für die Befragten soziale Absicherung (93%) und einen Mindestlohn für ihre geleistete Arbeit (91%). Knapp dahinter folgen eine faire Behandlung durch die Arbeitgeber: Gegen verdeckte Vollzeitarbeit und leere Versprechungen auf fixe Anstellung sprechen sich 86% der Befragten aus. Als praktisch ebenso wichtig wird ein Kollektivvertrag (84%) angesehen.

Die zeitliche Begrenzung von Praktika (62%) sowie eine Beschränkung von ausbildungsbezogenen Praktikastellen auf StudentInnen ist zwar vergleichsweise weniger wichtig, finden mit 55% bzw 48% aber immer noch große Zustimmung.

Abb. 13: Rangliste der Forderungen



(n= 301; Anteile „Stimme sehr zu“ und „stimme eher zu“)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Die Erwartungen, die von den Befragten an Praktika gestellt werden, unterscheiden sich besonders nach der Art der gewählten Studienrichtung.

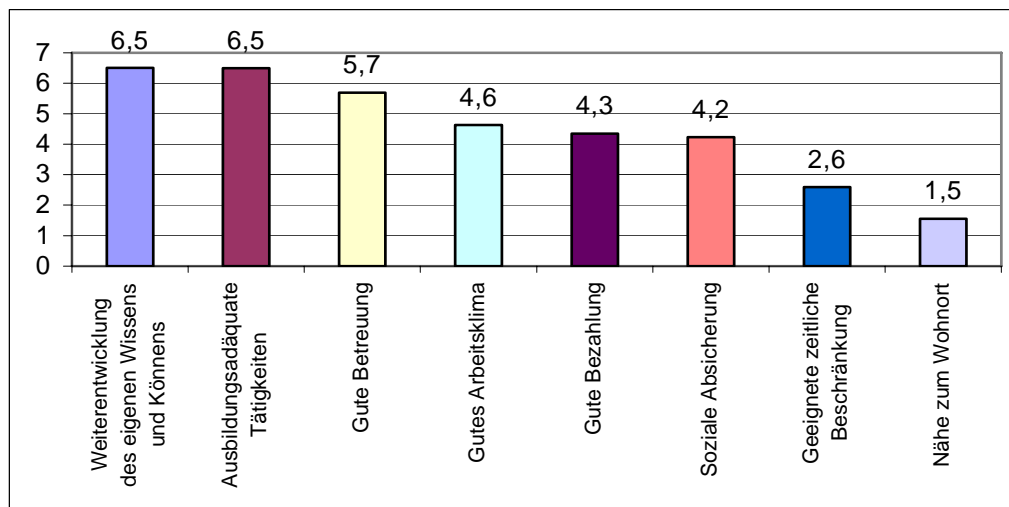
Soziale Absicherung und die Forderung nach einem Mindestlohn werden in allen Studienrichtungen von einer großen Mehrheit der Befragten als besonders wichtig angesehen. Tendenziell zeigten sich aber StudentInnen der Geistes- und Kulturwissenschaften sowie der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften anspruchsvoller als jene, die Medizin oder technisch-naturwissenschaftliche orientierte Fächer studieren. Vergleichsweise niedrige Ansprüche werden besonders von StudentInnen der Rechtswissenschaften gestellt.

## 8.2 Kriterien für ein optimales ausbildungsbezogenes Praktikum

Das Praktikum wird hier als praxisnahe Form der Ausbildung begriffen. Die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten durch Tätigkeiten, die der eigenen Ausbildung entsprechen, ergänzt durch eine gute Betreuung, stehen ganz oben auf der Liste der Eigenschaften eines optimalen Praktikums.

Dahinter folgt eine gute Betreuung durch die/den Arbeitgeber. Als insgesamt etwa gleich wichtig werden ein gutes Arbeitsklima, eine gute Bezahlung und die soziale Absicherung während des Praktikums betrachtet. Vergleichsweise weniger Priorität erhalten die geeignete zeitliche Beschränkung eines Praktikums sowie die Nähe des Praktikumsplatzes zum Wohnort.

Abb. 14: Kriterien für ein optimales ausbildungsbezogenes Praktikum



n= 295 (Mittelwert auf einer 8-stufigen Rangskala: 8 „am wichtigsten“ - 1 „am unwichtigsten“)  
Quelle: Schopf und Ringler 2007

Die Eigenschaften des „optimalen Praktikums“ lassen sich aus der Sicht der Befragten durch drei Punkte zusammenfassen:

- Ausbildungsorientierung
- adäquate Einsatzgebiete
- soziale Absicherung

Hier bestätigt sich derselbe Trend, der auch in den vorangegangenen Kapiteln deutlich wurde: Praktika werden von den PraktikantInnen selbst hauptsächlich als Ausbildungsverhältnis betrachtet. Zusätzlich legen PraktikantInnen Wert auf eine gute Betreuung durch die/den ArbeitgeberIn, sind aber durchaus mobil, wenn es um den Arbeitsort geht.

## 9 Was bringen Praktika wirklich?

*Praktika werden von vielen als Chance, aber auch als Risiko empfunden. Was es wirklich gebracht hat, welche Kontakte man sich hat aufbauen können, welches neue Wissen man sich aneignen konnte, das stellt sich erst viel später heraus. Welche Praktika für die weitere Laufbahn als „Türöffner“ fungieren und welche sich als Zeitverschwendung herausstellen, kann jeweils die/der Einzelne entscheiden, denn die beruflichen Ziele und Wege können sehr unterschiedlich beschaffen sein. Von den Erfahrungen, der schon im Berufen stehenden AkademikerInnen zu profitieren und den Erfahrungsaustausch zu fördern, ist ein Weg auf den Kenntnissen der anderen aufzubauen und nicht isoliert jedes Risiko individuell einzugehen bzw. eingehen zu müssen. Alle in diesem Kapitel gezogenen Zusammenhänge beziehen sich mehrheitlich auf das letzte absolvierte Praktikum der Befragten.*

### 9.1 Beurteilung der gemachten Erfahrungen

Die Erhebung interessierte sich für die Lernerfahrungen der PraktikantInnen und die retrospektive Beurteilung der absolvierten Praktika. Da meist 2 oder 3 Praktika von den Befragten absolviert wurden, wurde somit das gesamte Praktika-Bündel beurteilt. Denn nur so lässt sich feststellen, ob Praktika wirklich als Chance agieren. Auf die (hypothetische) Frage, ob die Befragten, die von ihnen absolvierten Praktika nochmals machen würden, antworteten 61% der Befragten, sie würden alle Praktika nochmals absolvieren. Die Zufriedenheit mit den absolvierten Praktika dürfte daher ausreichend gewesen sein. Die Zufriedenheit ist allerdings eng mit den Erwartungen und Hoffnungen, die an ein Praktikum geknüpft sind, verbunden. Jede/r Zehnte würde heute kein einziges der absolvierten Praktika nochmals absolvieren. Weitere 29% der Befragten würden nur einige der Praktika heute nochmals absolvieren.

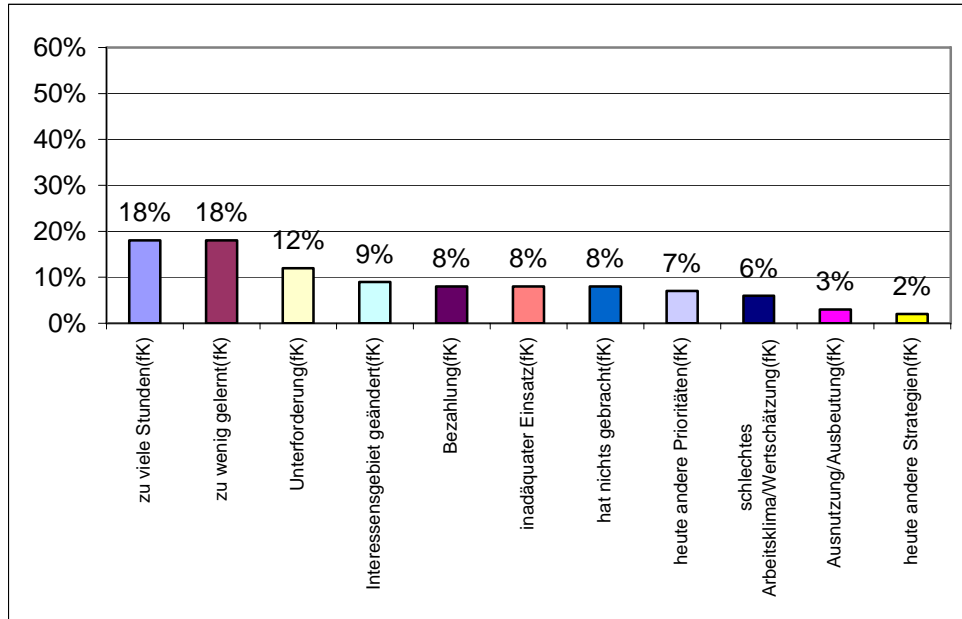
Es zeigt sich auch, dass die Anzahl der absolvierten Praktika Einfluss auf deren Beurteilung hat: jene, die nur ein Praktikum gemacht haben, würden es häufiger nochmals absolvieren (zu 75%), als jene mit einer höheren Praktika-Anzahl. Befragte mit drei absolvierten Praktika würden nur zu 52% diese nochmals absolvieren wollen. Mit der Anzahl der absolvierten Praktika indirekt verbunden erweist sich hier der Ausbildungsstatus. AbsolventInnen stehen insgesamt Praktika kritischer gegenüber als dies Studierende tun.<sup>26</sup>

Die Gründe für das nicht nochmalige Absolvieren der Praktika können sehr unterschiedlich sein. Zu den drei häufigsten zählen: zu viele Arbeitsstunden, die auf unregelmäßige Arbeitszeiten hindeuten, zu wenig Aneignung von neuem Wissen, ebenso wie eine Unterforderung, welche für einen inadäquaten Einsatz von PraktikantInnen in Betrieben stehen könnte.

---

<sup>26</sup> Auch die Studie von Amann (2007) hat festgestellt, dass Personen, die noch in der Ausbildung stehen Pflichtpraktika insgesamt positiv bewerten. Die Tatsache, dass viele der Studierenden, vor der universitären Ausbildung noch nicht im Arbeitsmarkt standen, könnte dabei eine Rolle spielen. Auch die mit dem Praktikum verbundenen Effekte (Soziale Netzwerke, Einsatz des erworbenen Wissens etc.) ist kurz nach dem Praktikum nicht eindeutig bewertbar und ist erst längerfristig beurteilbar.

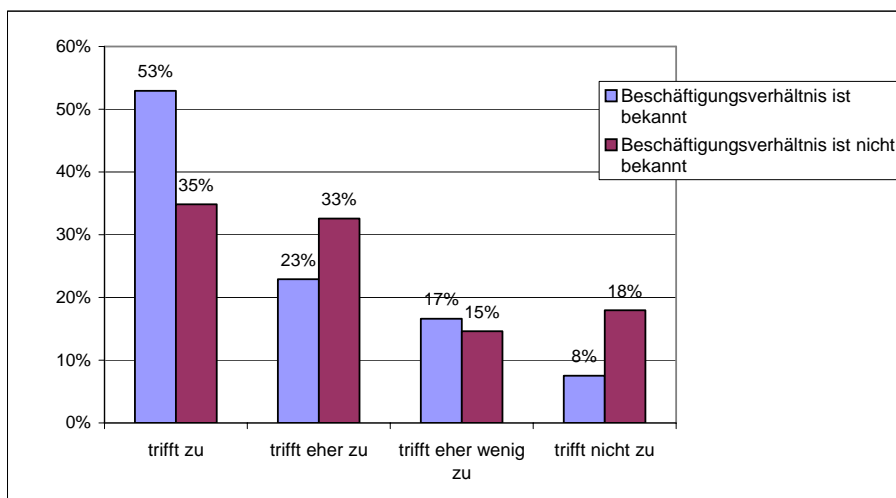
Abb. 15: Gründe für ein nicht nochmaliges Absolvieren der Praktika



(n=121, fk= freie Antwortkategorie)  
Quelle: Schopf und Ringle 2007

Der subjektiv bewertete Lerneffekt durch das Praktikum wird scheinbar durch die Gegebenheiten des Praktikums insbesondere die Form und die Kenntnis des Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst: PraktikantInnen, die sich nicht mehr an die Form ihres Beschäftigungsverhältnisses erinnern können, geben im Vergleich häufiger an, nichts gelernt zu haben. Die nachstehende Abbildung vergleicht PraktikantInnen, denen ihr Beschäftigungsverhältnis bekannt war, mit jenen, denen ihr Beschäftigungsverhältnis nicht bekannt war, nach dem subjektiven Lernerfolg während ihres letzten Praktikums. ArbeitgeberInnen dürften diesen Ergebnissen zufolge PraktikantInnen, die in transparenten Beschäftigungsverhältnissen, bei ihnen arbeiteten tendenziell eher gefördert haben, als dies ArbeitgeberInnen taten, deren PraktikantInnen nicht über die Form des Beschäftigungsverhältnisses im Klaren waren.

Abb. 16: Kenntnis des Beschäftigungsverhältnisses und Aussage „Ich habe viel Neues lernen können“



(n=308)  
Quelle: Schopf und Ringle 2007

## 9.2 Praktika als Netzwerk-Chance

Praktika werden zum Teil aus der Motivation gemacht, das preferierte Berufsfeld kennen zu lernen und dort soziale Kontakte aufzubauen. Doch wie wirksam gelingt dies durch ein so häufig instabiles Mittel (kurze Dauer, geringe innerbetriebliche Stellung, niederschwellige Einsatzbereiche, etc.) wie ein Praktikum?

Nur in etwa der Hälfte der Fälle gelang es den Befragten durch ihr letztes absolviertes Praktikum ein Kontakt-Netzwerk zu knüpfen. Insgesamt bewerten AbsolventInnen, das geknüpft Kontakt-Netzwerk kritischer als Personen, die noch in der Ausbildung stehen.

Ein Praktikum scheint durch seine Kürze und seine Bedeutung innerhalb des Betriebes daher nicht geeignet stabile Beziehungen und Kontakte aufzubauen. Die Einschätzung der AbsolventInnen, die erfahren haben, wie sich diese Strategie erfüllt bzw. nicht erfüllt hat, ist ein Indikator für diese These.

Brancheninterne Kontakte kann man nur aufbauen, wenn man innerhalb des Berufsfeldes auch nach dem Berufseinstieg bleibt. Doch weniger als ein Drittel der Befragten arbeitete zum Zeitpunkt der Erhebung noch in derselben Branche, wie die des letzten Praktikums. Am ehesten blieben noch Geistes- und KulturwissenschaftlerInnen in der Branche, in der das letzte Praktikum absolviert wurde (34%).

## 9.3 Anstellung durch das Praktikum

Am häufigsten führten Uni-AbsolventInnen an, die AbsolventInnen-Praktika mit der Motivation zu machen, danach eine Anstellung im Unternehmen zu bekommen. Zwei Drittel der Uni-AbsolventInnen und etwas weniger FH-AbsolventInnen (57%) verfolgten diese Strategie.

Die Aussage „meine Chancen ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zu finden, haben sich durch das Praktikum verbessert“, beantworteten über alle Gruppen hinweg etwa jede/r Zweite mit „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“.

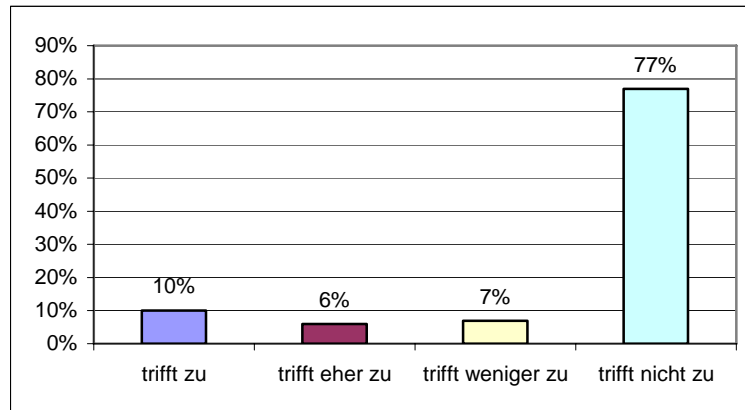
Eine Anstellung nach dem Praktikum wurde insgesamt jeder/m fünften PraktikantIn in Aussicht gestellt.<sup>27</sup> Bei weiteren 16% wurde es nicht explizit angesprochen, aber zwischen den Zeilen kommuniziert. Die Gruppe, die eine Anstellung am häufigsten in Aussicht gestellt bekommen hatte (zu 35%), war jene Gruppe die mehr als 700 Euro in ihrem letzten Praktikum verdienten. Die Gruppe, die im letzten Praktikum unbezahlt gearbeitet hat, wurde eine mögliche Anstellung nur zu 13% in Aussicht gestellt.

---

<sup>27</sup> „Unter in Aussicht stellen“ wurde im Fragebogen, das explizite Ansprechen des Arbeitgebers nach Praktikumsende die/den Befragte/n fix anzustellen.

Eine Anstellung, wie sie sich zwei Drittel der Befragten wünschten, wurde nur für die wenigsten Realität, wie sich aus nachstehenden Abbildung 17 ergibt: Über zwei Drittel bekamen durch das Praktikum keine Anstellung.

Abb. 17: Antwort auf die Aussage „Durch das Praktikum hat sich eine Anstellung ergeben“



(n=309)

Quelle: Schopf und Ringler 2007

Jene Personen, die eine Anstellung durch das Praktikum fanden, waren sehr gut in den Betrieb integriert (73% „trifft zu“), leisteten zu einem höheren Anteil die gleiche Arbeit, wie ihre KollegInnen (46% „trifft zu“, 40% „trifft eher zu“), verdienten mehrheitlich über 700 Euro/Monat im letzten Praktikum, und waren über 50% im letzten Praktikum angestellt.

Geschlechtsspezifisch finden sich geringe Unterschiede. Männer finden etwas leichter durch das Praktikum eine Anstellung als Frauen und absolvieren zudem auch insgesamt weniger Praktika als Frauen.

Die Praktika, die kollektivvertraglich geregelt sind (durch ein reguläres Dienstverhältnis), in welchen die PraktikantInnen Neues lernen und in den Betrieb eingebunden sind, führen wahrscheinlicher zu einer Anstellung nach Praktikumsende, als dies unbezahlte im rechtlichen Graubereich stattfindende Praktika tun. Auch ist feststellbar, dass bei besser entlohnten Praktika das Thema Anstellung von den ArbeitgeberInnen öfter angesprochen wird.

Die Beurteilung inwiefern sich die absolvierten Praktika gelohnt haben, hängt mit der Praktika-Anzahl und dem Ausbildungsstatus zusammen. AbsolventInnen scheinen Praktika und die sich daraus ergebenden Möglichkeiten insgesamt kritischer zu bewerten.

## 10 Lösungsansätze und Empfehlungen

*Es herrscht gesellschaftliche Unklarheit darüber, was ein ausbildungsbezogenes Praktikum darstellt und welcher Nutzen für die Beteiligten daraus entstehen soll. Besonders die verbreitete Unwissenheit über die mögliche Beschäftigungsformen und kollektivvertraglichen Regelungen auf Seiten der PraktikantInnen, sowie der große Anteil an sozial nicht abgesicherten Praktika werden als Problem gesehen. Am Ende dieser Studie präsentieren wir Lösungsvorschläge und Empfehlungen für PraktikantInnen, UnternehmerInnen, Politik und Interessenvertretungen. Die nun folgenden Aspekte verstehen sich als Diskussionsanstöße und wollen zum konstruktiven Nachdenken über die „Generation Praktikum“ anregen.*

### **Berufseinstieg institutionell begleiten = Praktikaprävention für AbsolventInnen**

Fertige AbsolventInnen begegnen oftmals der Situation, nicht sofort ein stabiles Beschäftigungsverhältnis zu finden, für Sozialversicherung selbst aufkommen zu müssen und (noch) keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben zu haben. Diese Phase, die sich bis zu mehreren Jahren ziehen kann, sollte institutionell, beispielsweise durch das AMS oder Karriere-Center, begleitet und mit Angeboten gestaltet sein. Ausbau und Förderung von EinsteigerInnen-Jobs (ähnlich einem AMS-Arbeitstraining, früher auch AkademikerInnen-Training) ginge in diese Richtung. Stetiges Bemühen um die Eingliederung der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt sowie innovative Programme sind gefragt.

### **Geeignete Beschäftigungsformen für PraktikantInnen forcieren**

Praktika finden unter anderem in nicht dafür geeigneten Beschäftigungsformen, wie Werkvertrag oder freier Dienstnehmerschaft statt, welche das Anlernen und die Integration in einem Betrieb verhindern. Das Etikett „Praktikum“ verbirgt sich hinter einer Bandbreite an Beschäftigungsverhältnissen und reicht von einer befristeten Anstellung bis hin zum Volontariat. Eine Klärung des Begriffs „Praktikum“ muss daher auch arbeitsrechtlich und auf kollektivvertraglicher Ebene geschehen.

### **Praktikumsbegriff eingrenzen und Abgrenzungen zu anderen Begriffen fördern**

Was trennt oder verbindet freiwillige Praktika, Pflichtpraktika, Ferialpraktika, Volontariate? Diese Begrifflichkeiten existieren parallel nebeneinander und bezeichnen mitunter dieselben Sachverhalte. Eine Abgrenzung würde dazu beitragen, die unterschiedlichen Formen zu differenzieren und klar zwischen einem Ausbildungs- und Arbeitverhältnis unterscheiden zu können.

### **Praktika auf die eigenen Zukunftspläne abstimmen**

Wenn man nicht weiß, was man will, bringt einem das beste Praktikum nichts. Nicht immer führt das Absolvieren eines Praktikums zum gewünschten Ziel (Praxiserwerb, Anstellung, etc.). Umso wichtiger ist es, sich im Klaren darüber zu sein, was man überhaupt von einem Praktikum erwartet. Denn so hat man in der Verhandlung mit dem Arbeitgeber eine wesentlich bessere Position.

### **Mit Anderen vernetzen**

Der Austausch mit Personen, die bereits Praktika absolviert haben, ist unverzichtbar. Es ermöglicht Erfahrungen und Strategien der anderen kennen zu lernen und das Vermeiden von Selbstausbeutung im Praktikum.

### **Ausbildung und Praxis besser koordinieren**

Damit das Pflichtpraktikum seinen Ausbildungszweck erfüllt, muss sein Profil auf den jeweiligen Ausbildungsstand der StudentInnen angepasst sein. Eine intensive Koordination zwischen Ausbildungsinstitutionen und einzelnen Betrieben ist erforderlich und ist für alle Beteiligten von Vorteil. Inadäquater Einsatz und Unterforderung der PraktikantInnen können so vermieden werden.

### **Verantwortung gegenüber PraktikantInnen stärker wahrnehmen**

Je besser die PraktikantInnen in den Betrieb eingegliedert sind, um so mehr profitieren sie von einem Praktikum. Ausbildungseinrichtungen und Betriebe sollten sich ihrer Verantwortung gegenüber der neuen Generation von ArbeitnehmerInnen bewusst sein. Auch Gewerkschaften können ihren Teil dazu beitragen und hier über Betriebsräte Information und Hilfestellung für eine schwer zu erreichende Gruppe von Beschäftigten bieten.

### **Institutionelle Vernetzung verbessern**

Die PraktikantInnen-Problematik hat bislang keine eindeutige Lobby. Niemand fühlt sich für sie zuständig. Dabei sind viele Institutionen an Schnittstellen gefragt einzuschreiten. Es bedarf der Zusammenarbeit gesellschaftlich verantwortlicher Institutionen: den Interessenvertretungen (z.B. Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Österreichischer Gewerkschaftsbund), des AMS, der Universitäten, der Politik und weiteren Organisationen, die die derzeitige Situation von PraktikantInnen und JungakademikerInnen verbessern wollen.

## Zu den AutorInnen

Anna Schopf, geboren 1981, ist Initiatorin der Plattform Generation Praktikum. Sie ist Soziologin und Kommunikationswissenschaftlerin. Ihre Spezialisierung erfolgte im Bereich der Wissenschaftsforschung, sowie der Soziologie des Geschlechterverhältnisses. Während des Studiums und danach absolvierte sie mehrere Praktika und arbeitete im Journalismus und in der Öffentlichkeitsarbeit. Ihr Interesse gilt dem Thema Berufseinstieg von AkademikerInnen und dem Phänomen „Generation Praktikum“. Sie ist Mitautorin der AMS Studie „Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft“. Seit 2006 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut des Wiener Roten Kreuzes.

Paul Ringler, geboren 1981, ist seit 2007 Mitglied der Plattform Generation Praktikum. Er ist Soziologe, seine Spezialisierung erfolgte im Bereich empirischer Erhebungs- Analysemethoden. Seine Ausbildung erfolgte an den Universitäten Wien und Essex (GB). Sein theoretisches Interesse gilt der Wissenschafts- und Politikforschung. Tätigkeiten während seines Studiums umfassten Projektarbeiten am Institut für Wissenschaftsforschung, Public Netbase und Redaktionsleitung des Informationstechnologieformats TIV-IT beim Wiener Stadtsender True Image Vision (jetzt GOTV). Er ist seit 2001 freier Mitarbeiter am Institute for Social Research and Analysis (SORA) in Wien.

## Literatur

ADM – Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V., 2001: Standards zur Qualitätssicherung für Online-Befragungen. [http://www.adm-ev.de/pdf/Onlinestandards\\_D.PDF](http://www.adm-ev.de/pdf/Onlinestandards_D.PDF) (20. Juni 2007)

Allmendinger, Jutta (Hg.), 2005: Karriere ohne Vorlage. Junge Akademiker zwischen Hochschule und Beruf. Hamburg: Edition Köhler Stiftung.

Amann, Birgit, 2007: Die Arbeitszufriedenheit österreichischer FH Studierender mit ihrem Pflichtpraktikum. Diplomarbeit: IMC Krems.

AMS – Arbeitsmarktservice: Arbeitstraining. Informationsblatt. [http://www.ams.at/neu/wien/900\\_arbeitstraining.pdf](http://www.ams.at/neu/wien/900_arbeitstraining.pdf) (20. Juni 2007)

Backhaus, K. et al, 2006: Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung. Springer Verlag, Berlin.

Böhnig, Björn, Silvia Helbig und Jessica Heyser, 2006: Praktika von HochschulabsolventInnen. Eine Studie der DGB-Jugend. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.

Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2007: Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS-Projektbericht.

Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks, 2004: Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahres 2001. HIS-Projektbericht.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.), 2005: Universitätsbericht 2005, Band 2, Wien.

Djahangiri, Nina, Edelhofer, Edith und Haßl, Gerald, 2006: IKT Einsatz 2006. Ergebnisse der Europäischen Erhebungen über den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen und Haushalten. Wien: Statistik Austria.

Dunteman, George, 1989: Principal components analysis. Sage university papers: Quantitative applicants in the social sciences. Vol 69. Newbury Park: Sage.

Fowler, Floyd J., 2002: Survey Research Methods. Applied Social Research Methods Series Vol 1. 3rd edition. Sage Publications, Thousand Oaks.

Geschäftsstelle des Fachhochschulrates (Hg.), 2007: Akkreditierungsrichtlinien des Fachhochschulrates 2006. [http://www.fhr.ac.at/fhr\\_inhalt/01\\_ueber\\_uns/akkreditierungsrichtlinien.htm](http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/01_ueber_uns/akkreditierungsrichtlinien.htm) (20. Mai 2007)

Gewerkschaft für Privatangestellte (Hg.), 2007: Kollektiververtrag Metallindustrie <http://www.jugend-gpa-kv.at/metall.pdf> (20. Juni 2007)

Grünn, Dieter und Heidemarie Hecht, 2006: Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans Böckler-Stiftung. Berlin: DGB.

Hoyer, Andrea und Judith Ziegler, 2002: Das Fachhochschul-Studium aus der Sicht der AbsolventInnen. Eine österreichweite Studie zur beruflichen Situation und Bewertung des Fachhochschul-Studiums. Wien.

Kaiser, H. und J. Rice, 1974: Little Jiffy, Mark IV. in: Educational and Psychological Measurement, 34,

Krawietz, Marian, Peter Müßig-Trapp und Janka Willige, 2006: Praktikum im Studium. HISBUS Blitzbefragung. Kurzbericht Nr. 13.

Löschnigg, Günther, 2003: Arbeitsrecht. Gesetze und Kommentare. 10. Auflage. Wien.

Mitterauer, Lukas und Walter Reiter, 2000: Das Risiko Studium und die Auswirkungen auf das Bewusstsein der Studierenden, in: Mitterauer, Lukas und Reiter, Walter (Hg.): Der Arbeitsmarkt für AkademikerInnen in Österreich. Entwicklungen, Probleme, Perspektiven. Wien.

Mitterndorfer, Brigitte, 2005: Motive und soziale Hintergründe für atypische Beschäftigung – Push oder Pull? Diplomarbeit. Wien: Fakultät für Sozialwissenschaften.

Mörchen, Melanie, 2006: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund.

Mosberger, Brigitte, Brigitte Salfinger, Thomas Kreiml, Ingrid Putz und Anna Schopf, 2007: Berufseinstieg, Joberfahrungen und Beschäftigungschancen von UNI-AbsolventInnen in der Privatwirtschaft. Eine empirische Erhebung unter JungabsolventInnen der Studienrichtungen Architektur, Betriebswirtschaft, Biologie, Informatik, Psychologie sowie Publizistik und Kommunikationswissenschaft. Endbericht. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.

Norušis. Marija J., 2005: SPSS 13.0 Statistical Procedures Companion. Chicago: SPSS, Inc.

Schönbauer, Ulrich und Angelika S. Laburda, 2003: Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit? Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Statistik Austria (Hg.), 2005: Hochschulstatistik 2003/04. Wien.

## Anhang

### Faktoranalyse

Für die Faktoranalyse wurde die folgende Item-Batterie verwendet:

6. Aus welcher Motivation wurden die ausbildungsbezogenen Praktika/ das Praktikum absolviert?  
(Mehrfachantworten möglich)

	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
Vorschreibung der Universität/Fachhochschule (Pflichtpraktikum)				
aus Interesse und Neugierde				
um Praxiserfahrung vorweisen zu können				
um auf dem Gebiet etwas Neues zu lernen				
um meine theoretischen Kenntnisse praktisch einsetzen zu können				
um meinen Lebenslauf aufzubessern				
um soziale Kontakte in der Branche zu bekommen				
aus Mangel an Alternativen				
um die Arbeitslosigkeit zu überbrücken				
um eine Anstellung in diesem Unternehmen zu bekommen				
Sonstiges: _____				

Die offene Frage nach „Sonstiges“ enthielt zum Teil Wiederholungen der oben genannten geschlossenen Fragen oder erzielte ungenügende Ergebnisse. Sie wurde daher nicht in die Analyse einbezogen.

### Dateneignung

Das Grundprinzip der Faktoranalyse ist es, eine größere Anzahl von Variablen in eine kleinere Anzahl von unkorrelierten Faktoren oder Hauptkomponenten (je nach Extraktionsmethode) zu zerlegen. Um möglichst gut trennende Hauptkomponenten zu erhalten, sollten die partiellen Korrelationskoeffizienten nicht zu hoch sein. Das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium (KMO) wurde hierfür entwickelt und gibt daher die globale Eignung der Daten für eine Faktoranalyse an. Es liegt bei 7,5, was nach Kaiser und Rice (1974) als „ziemlich gut“<sup>28</sup> geeignet für eine Faktorenanalyse eingestuft wird. Mit einer Fallzahl von 397 gültigen Fällen genügt die Analyse darüber hinaus den Anforderungen von  $n > 300$ , wie sie von Norušis (2005: 400) gestellt werden. Bartlett's Test of Sphericity ist zwar signifikant unter dem 0,01-Niveau jedoch ist dieses Testkriterium aufgrund der Nichtrepräsentativität der Daten nicht ausschlaggebend.

<sup>28</sup> eng. „middling“ (Anm. d. AutorInnen).

**Kommunalitäten**

	Initial	Extration
Pflichtpraktikum als Motivation	1,000	,807
Interesse als Motivation	1,000	,492
Praxiserfahrungsnachweis	1,000	,595
Neues zu lernen als Motivation	1,000	,625
Theoretische Kenntnisse umsetzen als Motivation	1,000	,550
Lebenslauf aufbessern als Motivation	1,000	,513
Soziale Kontakte gewinnen	1,000	,427
Mangel an Alternativen	1,000	,627
Arbeitslosigkeit überbrücken als Motivation	1,000	,729
Anstellung finden als Motivation	1,000	,520

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Um die Eignung der einzelnen Variablen festzustellen, werden im Rahmen der Hauptkomponentenanalyse sogenannte Kommunalitäten berechnet. Diese sind ein Maß für den Anteil der erklärten Varianz dieser Variablen durch die extrahierten Komponenten. Die Kommunalitäten der analysierten Variablen liegen zwischen 0,4 und 0,8, wobei die Mehrzahl der Fälle über 0,5 liegt. Das bedeutet, dass das hier gewählte Modell die Varianz der einzelnen Motive recht gut erklärt (Backhaus 2006).

**Faktorenextraktion**

Die im Zuge der Hauptkomponentenanalyse extrahierten Komponenten wurden unter Anwendung des Kaiser-Kriteriums extrahiert. Das bedeutet, dass nur Faktoren extrahiert wurden, deren „Eigenwert“ über 1 liegt. Die Hauptkomponentenanalyse fand drei Faktoren mit einem Eigenwert über 1. Zusammen erklären diese Faktoren 58,8% der Gesamtvarianz. Die extrahierten Komponenten wurden zusätzlich nach dem Varimax-Verfahren rotiert um eine vereinfachte Interpretation der Faktoren zu ermöglichen.

**Rotierte Komponentenmatrix**

	Komponent		
	1	2	3
Neues zu lernen als Motivation	,789	-,008	,048
Theoretische Kenntnisse umsetzen als Motivation	,713	,050	,200
Interesse als Motivation	,686	-,088	-,119
Praxiserfahrungsnachweis	,677	,094	-,358
Soziale Kontakte gewinnen	,559	,334	-,045
Lebenslauf aufbessern als Motivation	,535	,193	-,435
Arbeitslosigkeit überbrücken als Motivation	,022	,853	-,019
Mangel an Alternativen	-,095	,786	-,010
Anstellung finden als Motivation	,253	,669	-,095
Pflichtpraktikum als Motivation	,026	-,025	,898

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Rotationsmethode: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation konvergierte in 4 Iterationen.